

Aktualisierung und Bericht
zum Frauenförderplan
der Stadtverwaltung Marburg
für den Zeitraum 2015 – 2021

Ansprechpartnerinnen: Silke Fischer-Stamm, Personalservice
Kristin Ploch, Personalservice

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Vorwort

1	Bericht zur Personalgewinnung und Personalbetreuung	9
1.1	Beschäftigungsstruktur	9
1.1.1	Gesamtüberblick über die Beschäftigungsstruktur	9
1.1.2	Struktur einzelner Beschäftigungsgruppen	11
1.1.3	Struktur der Berufsgruppen	18
1.1.4	Struktur der Führungspositionen	20
1.2	Altersstruktur	22
1.2.1	Altersstruktur der Tarifbeschäftigten	22
1.2.2	Altersstruktur der Führungskräfte	22
1.3	Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen	24
1.4	Stellenbesetzungsverfahren	28
1.4.1	Stellenausschreibung	28
1.4.2	Auswahlverfahren	28
1.4.3	Stellenbesetzungen	29
1.5	Beförderungen und Höhergruppierungen	30
1.5.1	Beförderungen von Beamtinnen und Beamten	30
1.5.2	Höhergruppierungen im Bereich der Tarifbeschäftigten	31
2	Personalentwicklung	34
2.1	Ausbildung	34
2.2	Praktika	36
2.3	Fort- und Weiterbildung	37
2.3.1	Allgemeine und fachspezifische Fortbildung	37
2.3.2	Fortbildung für Erzieherinnen und Erzieher	38
2.3.3	Fortbildung für Führungskräfte	39
2.3.4	Vorbereitungslehrgang zur Fortbildungsprüfung Verwaltungsfachwirt/in	39
2.3.5	Qualifizierung im Hauswirtschaftsbereich	39
3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer	40
3.1	Informationen zur Planung der Elternzeit und der Angehörigenpflege	40
3.2	Elternzeit und Beurlaubung	41
3.2.1	Elternzeit	41
3.2.2	Beurlaubung	42
3.3	Teilzeittätigkeit	45
3.3.1	Teilzeittätigkeit nach Beschäftigungsumfang	45
3.3.2	Teilzeittätigkeit nach Geschlecht	48

3.3.3	Teilzeittätigkeit nach Stundenumfang.....	50
3.3.4	Teilzeittätigkeit nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	52
3.3.5	Teilzeittätigkeit nach Berufsgruppen.....	54
3.3.6	Teilzeittätigkeit der Führungskräfte	55
3.4	Flexible Arbeitszeitgestaltung	56
4	<i>Sonstige Maßnahmen.....</i>	56
4.1	Überwiegend an Frauen gerichtete Maßnahmen	56
4.1.1	Projekt „Fit im Reinigungsbereich“	56
4.1.2	Geschlechtergerechte Verwaltungssprache	57
4.2	Maßnahmen nach dem AGG – Beschwerdestelle	57
4.3	Sonstige betriebliche Sozialmaßnahmen.....	58
4.3.1	Dienstvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz/Fairnessberatung	58
4.3.2	Betriebliche Sozialberatung.....	59
4.3.3	Betriebliches Eingliederungsmanagement	59
4.3.4	Betriebliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Sucht	60
5	<i>Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen & Männern auf lokaler Ebene .</i>	60
6	<i>Teilhabe von Menschen mit Behinderungen</i>	61
7	<i>Berichterstattung</i>	63

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
HGIG	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVöD-SuE	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sozial- und Erziehungsdienst

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Übersicht der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter unterteilt nach Geschlecht (Stand: 01.10.2017).....	9
Abbildung 2:	Übersicht der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter unterteilt nach Geschlecht (exklusive „1-Stunden-Kräfte“, Stand: 01.10.2017).....	10
Abbildung 3:	Übersicht der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter unterteilt nach Beschäftigungsverhältnissen (exklusive „1-Stunden-Kräfte“, Stand: 01.10.2017).....	11
Abbildung 4:	Auszug aus dem Frauenförderplan 2015-2021 - Übersicht der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter unterteilt nach Beschäftigungsverhältnissen (exklusive „1-Stunden-Kräfte“).....	11
Abbildung 5:	Übersicht der Beamtinnen & Beamten unterteilt nach Geschlecht (Stand: 01.10.2017).....	12
Abbildung 6:	Übersicht der Beamtinnen & Beamten des mittleren Dienstes unterteilt nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (Stand: 01.10.2017).....	13
Abbildung 7:	Übersicht der Beamtinnen & Beamten des gehobenen Dienstes unterteilt nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (Stand: 01.10.2017).....	14
Abbildung 8:	Übersicht der Beamtinnen & Beamten des höheren Dienstes unterteilt nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (Stand: 01.10.2017).....	14
Abbildung 9:	Übersicht der Tarifbeschäftigten unterteilt nach Geschlecht (exklusive „1-Stunden-Kräfte“, Auszubildende, Beamtenanwärterinnen & Beamtenanwärter, Praktikantinnen & Praktikanten und geringfügig Beschäftigte; Stand: 01.10.2017).....	16
Abbildung 10:	Übersicht der Tarifbeschäftigten getrennt nach Entgeltgruppen und Geschlecht (Stand: 01.10.2017).....	17
Abbildung 11:	Besetzung der Ausbildungsberufe nach Geschlecht (Stand: 01.10.2017)	35
Abbildung 12:	Anzahl und Dauer der Elternzeiten im Zeitraum 01.07.2014-30.09.2017	42
Abbildung 13:	Anzahl der Beschäftigten, die eine Freistellung in Anspruch genommen haben⁴³	
Abbildung 14:	Anzahl der Freistellungen.....	43
Abbildung 15:	Anzahl der freigestellten Arbeitstage	44
Abbildung 16:	Beschäftigungsumfang der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter.....	46
Abbildung 17:	Beschäftigungsumfang der Beamtinnen & Beamten	46
Abbildung 18:	Beschäftigungsumfang der Tarifbeschäftigten.....	47
Abbildung 19:	Teilzeittätigkeit nach Geschlecht	48
Abbildung 20:	Teilzeittätigkeit der Beamtinnen & Beamten nach Geschlecht	49

Abbildung 21:	Teilzeittätigkeit der Tarifbeschäftigten nach Geschlecht.....	49
Abbildung 22:	Stundenumfang der Teilzeitbeschäftigten.....	50
Abbildung 23:	Stundenumfang der Beamtinnen & Beamten	51
Abbildung 24:	Stundenumfang der Tarifbeschäftigten	52
Abbildung 25:	Teilzeittätigkeit nach Besoldungsgruppen.....	53
Abbildung 26:	Teilzeittätigkeit nach Entgeltgruppen.....	53
Abbildung 27:	Teilzeittätigkeit nach Berufsgruppen	54
Abbildung 28:	Beschäftigungsumfang der Führungskräfte.....	55
Abbildung 29:	Jahresdurchschnittliche Beschäftigung – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung.....	62

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht der prozentualen Anteile von Frauen & Männern in den verschiedenen Besoldungsgruppen im Vorjahresvergleich (Stand: 01.10.2017)	15
Tabelle 2:	Übersicht der Tarifbeschäftigten getrennt nach Entgeltgruppen und Geschlecht (Stand: 01.10.2017)	16
Tabelle 3:	Absolute und relative Verteilung der Beschäftigten im pädagogischen Bereich getrennt nach Entgeltgruppen und Geschlecht (Stand: 01.10.2017).....	18
Tabelle 4:	Struktur der Berufsgruppen (exklusive „1-Stunden-Kräfte“, Auszubildende, Beamtenanwärterinnen & Beamtenanwärter, Praktikantinnen & Praktikanten und geringfügig Beschäftigte; Stand 01.10.2017)	19
Tabelle 5:	Führungskräfte der Kernverwaltung im Jahresvergleich	21
Tabelle 6:	Übersicht der Führungskräfte der Stadtverwaltung Marburg im Jahresvergleich.....	21
Tabelle 7:	Altersstruktur der Tarifbeschäftigten nach Geschlecht (exklusive „1-Stunden-Kräfte“, Praktikantinnen & Praktikanten und geringfügig Beschäftigte; Stand: 01.10.2017)	22
Tabelle 8:	Altersstruktur der Führungskräfte der Kernverwaltung nach Geschlecht (Stand: 01.10.2017)	22
Tabelle 9:	Altersstruktur der Führungskräfte der gesamten Stadtverwaltung (Stand: 01.10.2017)	23
Tabelle 10:	Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen - Beamtinnen & Beamte (01.07.2014-30.09.2017)	26
Tabelle 11:	Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen – Tarifbeschäftigte TVöD (01.07.2014-30.09.2017)	27
Tabelle 12:	Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen - Tarifbeschäftigte TVöD-SuE (01.07.2014-30.09.2017)	27
Tabelle 13:	Beförderungen nach Besoldungsgruppen für den Zeitraum 01.07.2014-30.09.2017	30
Tabelle 14:	Höher- und Herabgruppierungen nach Entgeltgruppen und Geschlecht für den Zeitraum 01.07.2014-30.09.2017	32

Vorwort

Mit Ablauf des 31. Dezember 2015 ist das bisherige Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) außer Kraft getreten. Die grundlegend überarbeitete Fassung vom 20. Dezember 2015 trat am 01. Januar 2016 in Kraft.

Das HGIG benennt drei Ziele: die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Zur Konkretisierung dieser Ziele hat der Magistrat der Universitätsstadt Marburg für die Jahre 2015 bis 2021 einen Frauenförderplan erstellt.

Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Für die Analyse wurden folgende Daten nach § 6 Abs. 3 HGIG erhoben:

- die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- die Zahl der Auszubildenden sowie der Anwärterinnen und Anwärter, getrennt nach Frauen und Männern und die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

Der vorliegende Bericht soll für den Berichtszeitraum 01. Juli 2014 bis 30. September 2017 anhand der oben genannten Datenbasis über den Stand der Verwirklichung der Ziele Auskunft geben und die sich aus der Überarbeitung des Gesetzes ergebenden veränderten Anforderungen berücksichtigen. Neben der weiterhin gezielten spezifisch beruflichen Förderung von weiblichen Beschäftigten, insbesondere aber hier auch den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung tragend, sieht das neue Gesetz einen Schwerpunkt im Bereich der Beschäftigten mit Familienaufgaben. Dieses Ziel bezieht sich gleichermaßen auf Frauen und Männer.

Des Weiteren soll die geschlechtergerechte Ausdrucksform in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie im dienstlichen Schriftverkehr gefördert und verstärkt umgesetzt werden.

Marburg, yy.yy.2018

Dr. Thomas Spies
Oberbürgermeister

1 Bericht zur Personalgewinnung und Personalbetreuung

1.1 Beschäftigungsstruktur

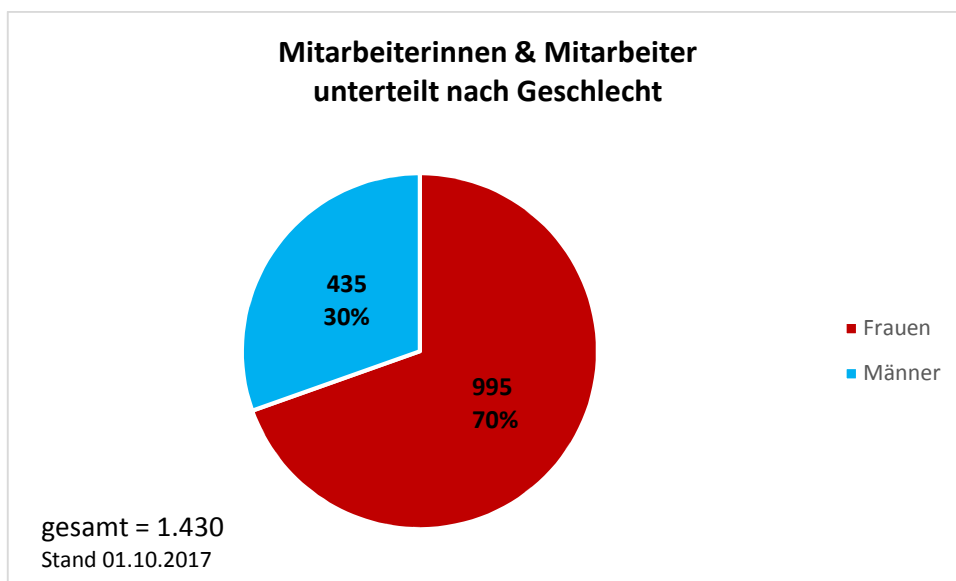
1.1.1 Gesamtüberblick über die Beschäftigungsstruktur

Bei der Universitätsstadt Marburg sind zum Stichtag 01. Oktober 2017 **1.430 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** beschäftigt, davon **995 Frauen (70 %)** und **435 Männer (30 %)**.

Bei der Aufnahme des Ist-Zustandes für den Frauenförderplan waren es 1.246 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stichtag 30. Juni 2014). Dieser Anstieg von 184 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der in erster Linie auf Einstellungen im pädagogischen Bereich zurückzuführen ist, entspricht einer Steigerung der Beschäftigtenkapazität um 14,8 %.

In der gesamtheitlichen Betrachtung der Stadtverwaltung Marburg lag 2014 eine Überrepräsentanz der Frauen mit 68 % vor. Analog zu den Beschäftigtenzahlen stieg somit auch der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum auf **70 %** und führte dadurch zu einer noch **deutlicheren Überrepräsentanz der Frauen**.¹

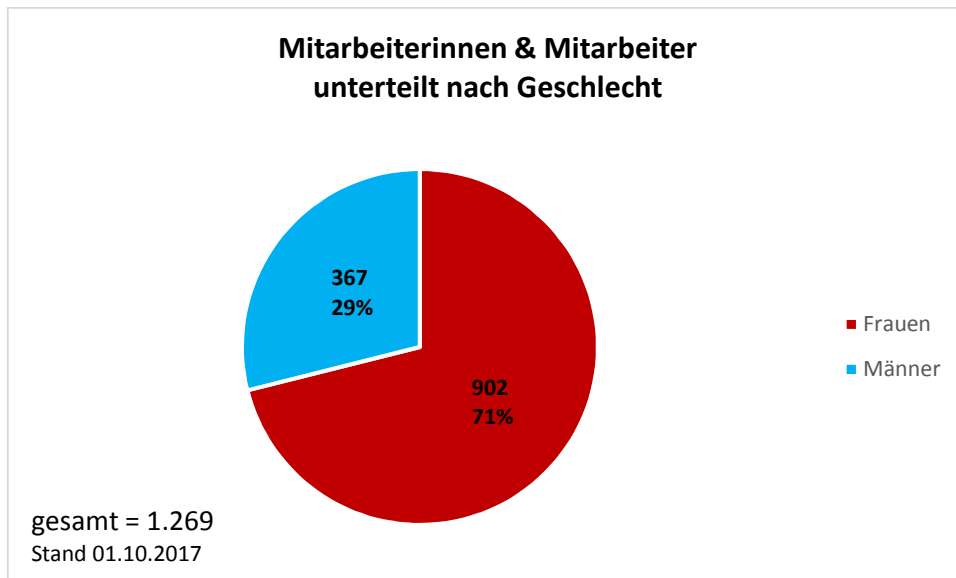
Abbildung 1: Übersicht der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter unterteilt nach Geschlecht
(Stand: 01.10.2017)



¹ Anmerkung: Bei der Aufstellung des Frauenförderplans in 2008 wurden die „1-Stunden-Kräfte“ fast durchgängig mitberücksichtigt. Der Einsatz der „1-Stunden-Kräfte“ erfolgt hauptsächlich zu Aushilfstätigkeiten als geringfügig Beschäftigte, beispielsweise in der Kinder- und Jugendbetreuung oder in der Stadthalle. Um Verzerrungen, zum Beispiel bei der Analyse der Altersstruktur und der Teilzeitbeschäftigung zu vermeiden, wurden sie im aktuellen Bericht zum Teil außer Acht gelassen. Dies gilt ebenfalls für Praktikantinnen und Praktikanten sowie geringfügig Beschäftigte.

Bei einer Betrachtung ohne die „1-Stunden-Kräfte“ verringert sich die Beschäftigtenzahl der Stadtverwaltung Marburg auf **1.269 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**. Dies sind **902 Frauen (71 %)** und **367 Männer (29 %)**. Bei dieser Betrachtungsweise ist der **Frauenanteil** um **1 % höher** und liegt bei **71 %**.

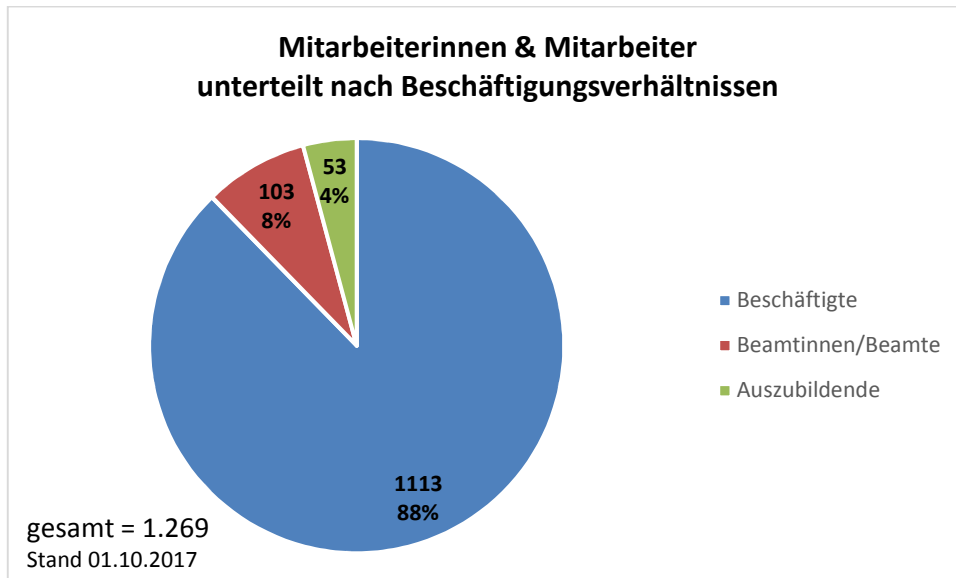
Abbildung 2: Übersicht der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter unterteilt nach Geschlecht (exklusive „1-Stunden-Kräfte“, Stand: 01.10.2017)



Von den **1.269 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** (2014: 1.141 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) der Stadtverwaltung Marburg befinden sich

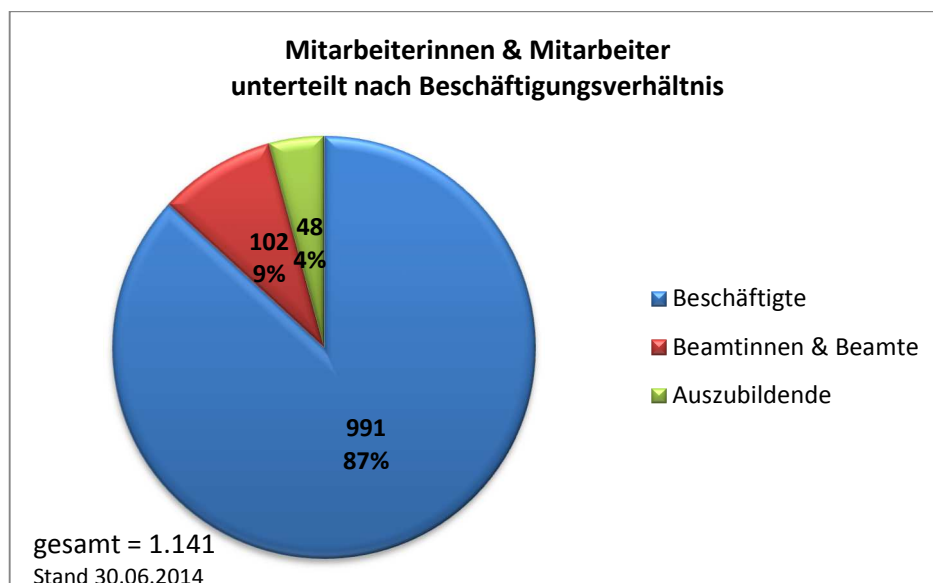
- **1.113 Personen (87,7 %)** (2014: 991 Personen (87 %)) in einem **Beschäftigungsverhältnis** nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE),
- **103 Personen (8,1 %)** (2014: 102 Personen (9 %)) in einem **öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis** (Beamtinnen und Beamte, inklusive des hauptamtlichen Magistrats),
- **53 Personen (4,2 %)** (2014: 48 Personen (4 %)) in einem **Ausbildungsverhältnis** (inklusive Inspektoranwärterinnen und Inspektoranwärter, exklusive Auszubildende im Brandschutz)

Abbildung 3: Übersicht der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter unterteilt nach Beschäftigungsverhältnissen (exklusive „1-Stunden-Kräfte“, Stand: 01.10.2017)



Die anteilige Verteilung aller Beschäftigungsbereiche sind mit denen der letzten Erhebung im Jahr 2014 nahezu identisch (siehe nachfolgende Abbildung).

Abbildung 4: Auszug aus dem Frauenförderplan 2015-2021 - Übersicht der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter unterteilt nach Beschäftigungsverhältnissen (exklusive „1-Stunden-Kräfte“)



1.1.2 Struktur einzelner Beschäftigungsgruppen

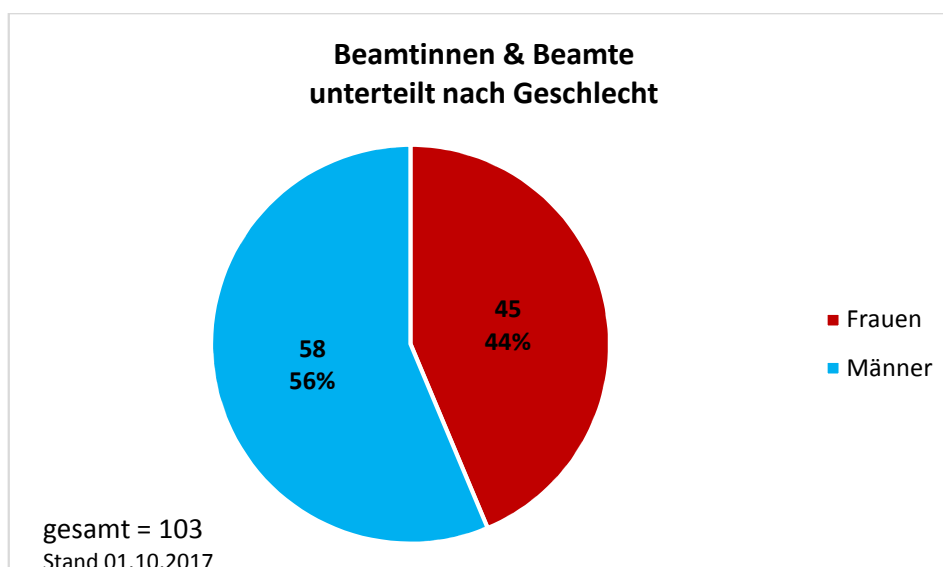
Im Folgenden wird vertiefend auf die einzelnen Beschäftigungsgruppen „Beamtinnen & Beamte“ und „Beschäftigte nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD und TVöD-SuE)“ eingegangen.

Beamtinnen und Beamte

Dem Beamtenbereich zugeordnet werden auch die Auszubildenden des Fachdienstes Brandschutz. Hier liegt die laufbahnrechtliche Besonderheit vor, dass sich die Auszubildenden während der Ausbildung nicht wie die Inspektoranwärterinnen und Inspektoranwärter im Beamtenverhältnis auf Widerruf befinden, sondern bereits in das Beamtenverhältnis auf Probe und nach Besoldungsgruppe A 7 eingestellt werden.

Zum 01. Oktober 2017 sind bei der Stadtverwaltung Marburg insgesamt **103 Beamtinnen und Beamte** beschäftigt. Darunter befinden sich **45 Frauen (43,7 %)** und **58 Männer (56,3 %)**. Es waren zum Stichtag 30. Juni 2014 102 Beamtinnen und Beamte bei der Stadtverwaltung Marburg beschäftigt, davon 43 Frauen (42 %) und 59 Männer (58 %). In diesem Bereich waren und sind die Frauen - trotz eines Anstiegs im Berichtszeitraum - unterrepräsentiert.

Abbildung 5: Übersicht der Beamtinnen & Beamten unterteilt nach Geschlecht (Stand: 01.10.2017)



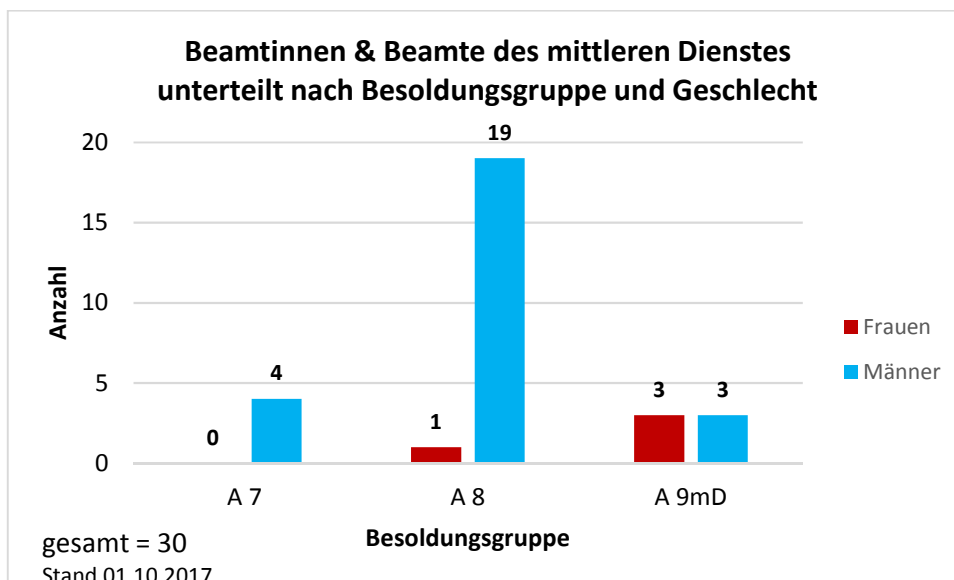
Eine konkrete Betrachtung der verschiedenen Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes zeigt, dass die anteilige Verteilung von Frauen und Männern sich je nach Laufbahngruppe deutlich unterscheidet.

Laufbahn des mittleren Dienstes

Im mittleren Dienst sind zum Stichtag 01. Oktober 2017 insgesamt **30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** beschäftigt, davon **4 Frauen (13 %)** und **26 Männer (87 %)**. Es besteht weiterhin eine deutliche Überrepräsentanz der Beamten, bedingt durch die überwiegend von Beamten besetzten Stellen im Fachdienst Brandschutz. Da Einstellungen im mittleren Dienst nur noch im Bereich des Brandschutzes erfolgen, wurde gemeinsam mit dem Fachdienst Brandschutz und weiteren Netzwerken Maßnahmen ergriffen, die Attraktivität dieses Berufszweiges für Frauen zu erhöhen. Trotz intensiver Bemühungen im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren konnten die während des Berichtszeitraums erfolgten Neueinstellungen im Bereich des Brandschutzes die Überrepräsentanz von Männern in diesem Bereich nicht ausgleichen. Im Betrachtungszeitraum wurde eine Mitarbeiterin im Fachdienst Brandschutz neu eingestellt. Dennoch bestehen große Unterschiede bezüglich der Überrepräsentanz von Männern in den

Besoldungsgruppen dieser Laufbahngruppe. Während in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 eine deutliche Überrepräsentanz von Männern besteht, konnte das ausgeglichene Verhältnis zwischen Frauen und Männern in der Besoldungsgruppe A 9mD gewahrt werden. Die Verteilung von Frauen und Männern in den einzelnen Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes ist im Folgenden grafisch dargestellt.

Abbildung 6: *Übersicht der Beamtinnen & Beamten des mittleren Dienstes unterteilt nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (Stand: 01.10.2017)*

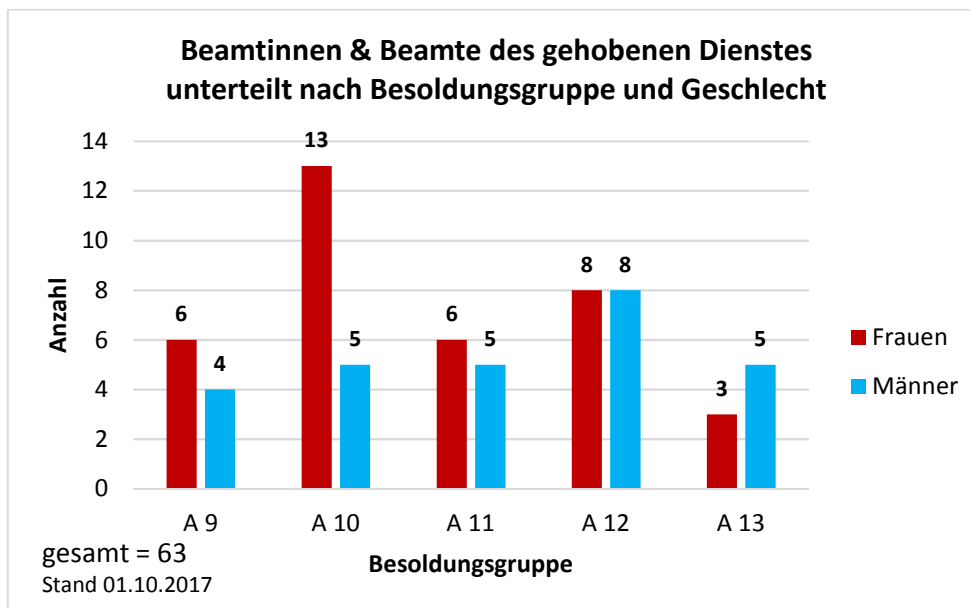


Einstellungen im mittleren Dienst erfolgen nur noch im Bereich der Feuerwehr. Eine Erhöhung der Frauenquote ist daher nur über Stellenbesetzungen im Fachdienst Brandschutz möglich. Gemeinsam mit dem Fachdienst Brandschutz und anderen Netzwerken sollte die Attraktivität dieses Berufszweiges für Frauen weiterhin gefördert werden.

Laufbahn des gehobenen Dienstes

Es befinden sich zum Stichtag in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 insgesamt **36 Frauen (57 %)** und **27 Männer (43 %)**. Am 30. Juni 2014 waren es noch 34 Frauen (55 %) und 28 Männer (45 %). Der Frauenanteil ist somit gestiegen und eine noch deutlichere Überrepräsentanz der Frauen entstanden. Lediglich in der Besoldungsgruppe A 13 besteht noch immer eine Unterrepräsentanz an Frauen.

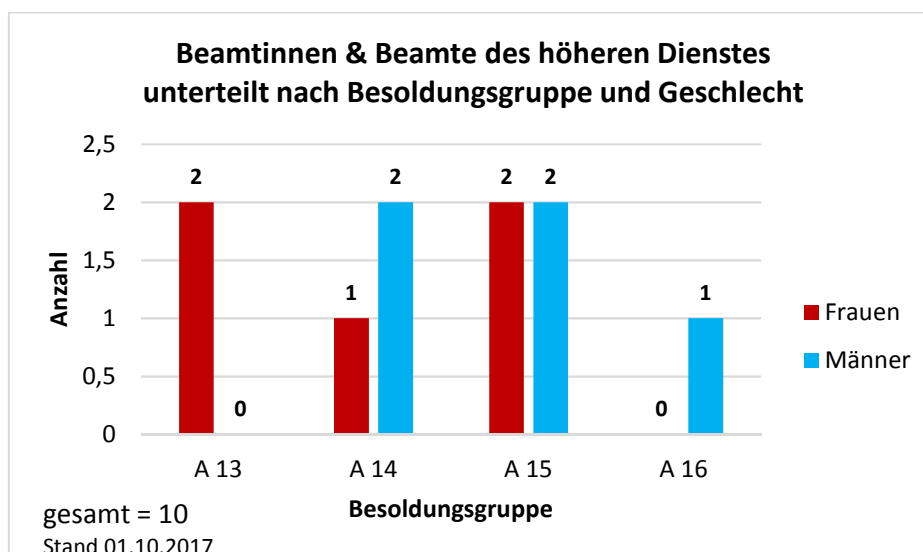
Abbildung 7: Übersicht der Beamtinnen & Beamten des gehobenen Dienstes unterteilt nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (Stand: 01.10.2017)



Laufbahn des höheren Dienstes

Im Bereich des höheren Dienstes stehen insgesamt **10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis, davon **5 Beamtinnen (50 %)** und **5 Beamte (50 %)**. Im Jahr 2014 betrug der Anteil der Beamtinnen im höheren Dienst noch 30 %. Insgesamt entstand somit im Berichtszeitraum ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen im höheren Dienst. Eine Unterrepräsentanz der Frauen besteht in den Besoldungsgruppen A 14 und A 16, während in der Besoldungsgruppe A 13 eine Überrepräsentanz der Frauen besteht und ein ausgeglichenes Verhältnis in der Besoldungsgruppe A 15 vorherrscht.

Abbildung 8: Übersicht der Beamtinnen & Beamten des höheren Dienstes unterteilt nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (Stand: 01.10.2017)



Zusammenfassung

Der Vorjahresvergleich ergibt, dass der Frauenanteil insgesamt gestiegen ist, jedoch nicht in allen Besoldungsgruppen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern vorherrscht. Eine Übersicht über die Verteilung von Beamtinnen und Beamten in den verschiedenen Besoldungsgruppen im Vergleich zu den Vorjahren 2008, 2012 und 2014 liefert folgende Tabelle.

Tabelle 1: *Übersicht der prozentualen Anteile von Frauen & Männern in den verschiedenen Besoldungsgruppen im Vorjahresvergleich (Stand: 01.10.2017)*

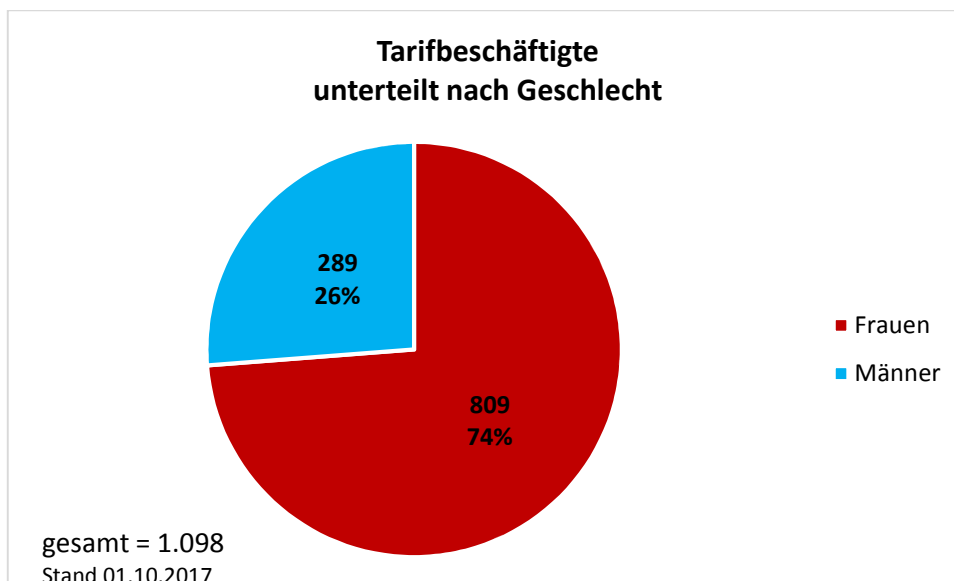
Besoldungsgruppe	2008		2012		2014		2017	
	Frauen [%]	Männer [%]	Frauen [%]	Männer [%]	Frauen [%]	Männer [%]	Frauen [%]	Männer [%]
A 7	-	100	-	100	-	100	-	100
A 8	67	33	17	83	14	86	5	95
A 9mD	33	67	50	50	50	50	50	50
A 9	75	25	100	-	80	20	60	40
A 10	57	43	63	37	60	40	72	28
A 11	59	41	67	33	60	40	55	45
A 12	25	75	50	50	38	62	50	50
A 13gD	14	86	-	100	44	56	37,5	62,5
A 13hD	-	100	50	50	50	50	100	-
A 14	25	75	40	60	25	75	33	67
A 15	-	100	-	-	50	50	50	50
A 16	-	100	-	100	-	100	-	100
Gesamt	37	63	43	57	42	58	44	56

Tarifbeschäftigte

Bei der Stadtverwaltung Marburg befanden sich zum Stichtag **1.113 Personen** in einem Beschäftigungsverhältnis nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE). Dies sind 122 Personen mehr als in 2014 (991 Tarifbeschäftigte). Unter den 1.113 Personen befinden sich **820 Frauen (74 %) und 293 Männer (26 %)**. Zum Stichtag 30. Juni 2014 waren es noch 717 Frauen (72 %) und 274 Männer (28 %). Die Überrepräsentanz der Frauen hat sich im Berichtszeitraum somit verstärkt.

Ohne die geringfügig Beschäftigten reduziert sich die Gesamtzahl auf **1.098 Personen (809 Frauen (74 %) und 289 Männer (26 %))**.

Abbildung 9: *Übersicht der Tarifbeschäftigten unterteilt nach Geschlecht (exklusive „1-Stunden-Kräfte“, Auszubildende, Beamtenanwärterinnen & Beamtenanwärter, Praktikantinnen & Praktikanten und geringfügig Beschäftigte; Stand: 01.10.2017)*



Anmerkung:

In den Berechnungen der Jahre 2008 und 2012 sind die „1-Stunden-Kräfte“ miteinbezogen worden. Um zukünftig Verzerrungen zu vermeiden, werden die „1-Stunden-Kräfte“ in der aktuellen Analyse nicht mehr berücksichtigt.

Zum 01. November 2009 traten für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst neue tarifliche Regelungen in Kraft. Für sie gilt inzwischen eine eigene Entgeltordnung (S-Tarife). Um einen Vergleich mit den Vorjahren zu gewährleisten, wurden die S-Tarife in den Vorjahren den entsprechenden Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet. Am 01. Januar 2017 trat zudem die neue kommunale Entgeltordnung in Kraft, wonach beispielsweise die Entgeltgruppe 9 zukünftig in drei Untergruppen unterteilt wird. Die Änderungen führten zu verschiedenen Umstrukturierungen und Überleitungen der Beschäftigten.

In der nachfolgenden Tabelle ist die Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Entgeltgruppen getrennt nach ihrem Geschlecht dargestellt.

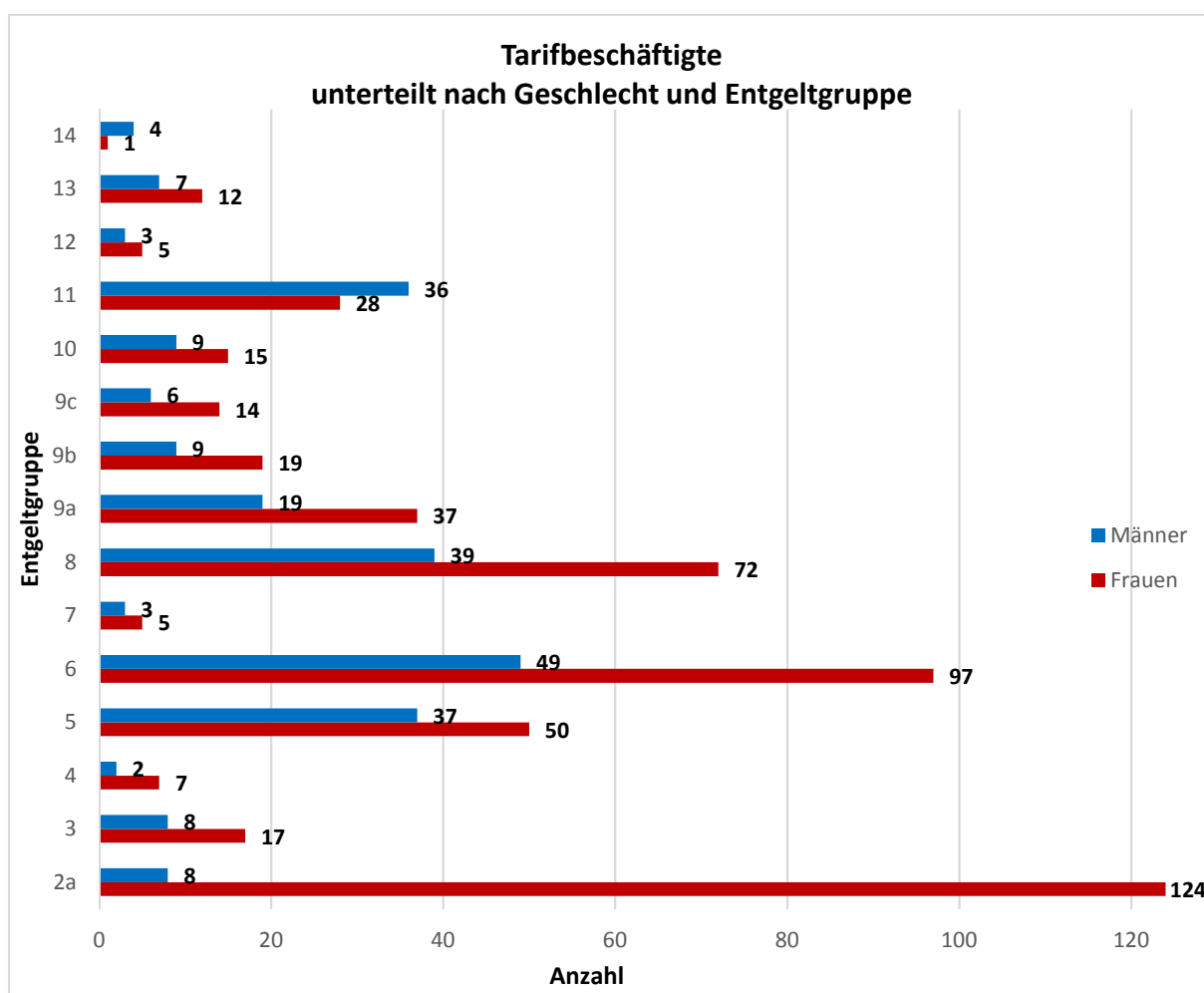
Tabelle 2: *Übersicht der Tarifbeschäftigten getrennt nach Entgeltgruppen und Geschlecht (Stand: 01.10.2017)*

Entgeltgruppe	Absolute Anzahl Frauen	Absolute Anzahl Männer	Relative Anzahl Frauen %	Relative Anzahl Männer %
EG 2a	124	8	94	6
EG 3	17	8	68	32
EG 4	7	2	78	22
EG 5	50	37	57	43
EG 6	97	49	66	34
EG 7	5	3	62,5	37,5
EG 8	72	39	65	35

Entgeltgruppe	Absolute Anzahl Frauen	Absolute Anzahl Männer	Relative Anzahl Frauen %	Relative Anzahl Männer %
EG 9a	37	19	66	34
EG 9b	19	9	68	32
EG 9c	14	6	70	30
EG 10	15	9	62,5	37,5
EG 11	28	36	44	56
EG 12	5	3	62,5	37,5
EG 13	12	7	63	37
EG 14	1	4	20	80
Gesamtanzahl	503	239		

Die graphische Darstellung zeigt deutlich die Unterschiede in den verschiedenen Entgeltgruppen getrennt nach Frauen und Männern.

Abbildung 10: Übersicht der Tarifbeschäftigten getrennt nach Entgeltgruppen und Geschlecht (Stand: 01.10.2017)



Eine Überrepräsentanz von Frauen liegt in 13 der 15 besetzten Entgeltgruppen vor. In zwei Entgeltgruppen – EG 11 und EG 14 – sind Frauen unterrepräsentiert. Noch im Jahr 2014 lag eine Unterrepräsentanz von Frauen in fünf Entgeltgruppen vor. Insgesamt konnte diese somit reduziert werden. Die Entgeltgruppe 15 ist nach wie vor nicht besetzt.

In den sogenannten S-Tarifen besteht weiterhin eine Überrepräsentanz von Frauen. Eine Übersicht über die Verteilung der Beschäftigten dieser Entgeltordnung liefert die nachfolgende Tabelle.

Tabelle 3: *Absolute und relative Verteilung der Beschäftigten im pädagogischen Bereich getrennt nach Entgeltgruppen und Geschlecht (Stand: 01.10.2017)*

Entgeltgruppe	Absolute Anzahl		Relative Anzahl	
	Frauen	Männer	% Frauen	% Männer
S 3	1	0	100	0
S 4	6	1	86	14
S 8a	208	25	89	11
S 8b	6	0	100	0
S 9	7	1	87,5	12,5
S 10	2	0	100	0
S 11b	26	9	74	26
S 12	10	1	91	9
S 13	11	0	100	0
S 14	13	8	62	38
S 15	12	3	80	20
S 16	1	0	100	0
S 17	3	2	60	40
Gesamtanzahl	306	50		

1.1.3 Struktur der Berufsgruppen

Die Analyse der Struktur der verschiedenen Berufsgruppen im Rahmen des Frauenförderplans 2015 – 2021 ergab, dass Frauen in 7 der 16 Berufsgruppen überrepräsentiert und in 8 Berufsgruppen unterrepräsentiert waren. Insbesondere in den Berufsgruppen „Reinigungskraft“, „Köchin/Koch, Küchenhilfe, Hauswirtschafter/in“, „Erzieher/in, Betreuungskraft“, „Bibliothekarin“ und „Verwaltungskraft“ bestand keine ausgeglichene Verteilung zwischen den Geschlechtern.

Tabelle 4: *Struktur der Berufsgruppen (exklusive „1-Stunden-Kräfte“, Auszubildende, Beamtenanwärterinnen & Beamtenanwärter, Praktikantinnen & Praktikanten und geringfügig Beschäftigte; Stand 01.10.2017)*

Berufsgruppe	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	% Frauen	% Männer
Aushilfskräfte	1	0	1	0	100
Bibliothekar/in	15	13	2	87	13
Erzieher/in, Betreuungskraft	264	239	25	91	9
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe, Schwimmmeister/in, Beckenaufsicht	15	7	8	47	53
Fahrer/in, Botin, Bote	4	1	3	25	75
Feuerwehrbeschäftigte/r	32	1	31	3	97
Handwerker/in	21	0	21	0	100
Hausmeister/in	45	4	41	9	91
IT-Beschäftigte/r	9	2	7	22	78
Köchin, Koch, Küchenhilfe, Hauswirtschaftler/in	45	41	4	91	9
Ordnungspolizeibeamtin, Ordnungspolizeibeamter	19	3	16	16	84
Pädagogische/r Beschäftigte/r, Sozialarbeiter/in	107	79	28	74	26
Reinigungskraft	103	95	8	92	8
Schulsekretär/in	32	32	0	100	0
Technische/r Beschäftigte/r	81	32	49	40	60
Verwaltungskräfte	408	306	102	75	25
Gesamt	1.201	855	346		

Eine Betrachtung der Struktur der Berufsgruppen zeigt deutliche Unterschiede in der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Berufsgruppen. Die Zahl der Erzieherinnen und Erzieher sowie der Betreuungskräfte stieg während des Berichtszeitraums an, wobei der Anteil von Männern von 6 % auf 9 % anstieg. Ebenfalls erhöhte sich der Anteil der Köche, Hauswirtschaftler und männlichen Küchenhilfen von 6 % auf 9 %. Die Berufsbilder „Bibliothekar/in“, „Erzieher/in“, „Betreuungskraft“, „Köchin/Koch, Küchenhilfe, Hauswirtschaftler/in“, „Pädagogische/r Beschäftigte/r, Sozialarbeiter/in“, „Reinigungskraft“, „Schulsekretär/in“ und „Verwaltungskräfte“ sind weiblich geprägt, wohingegen die übrigen Berufsfelder von Männern dominiert werden. Auch wenn in einzelnen Berufsgruppen im Berichtszeitraum noch keine ausgeglichene Verteilung zwischen den Geschlechtern bestand, ist insgesamt eine Entwicklung dahingehend zu erkennen. Die ergriffenen Maßnahmen wie die gezielte Ansprache potentieller Bewerberinnen und Bewerber über die Homepage der Stadtverwaltung Marburg erscheinen somit förderlich.

Die Attraktivität der einzelnen Berufe muss entsprechend für Frauen und Männer gesteigert werden. Die Stadtverwaltung Marburg als Arbeitgeberin informiert auf ihrer Homepage über die verschiedenen Berufsbilder und ihre Einsatzbereiche. Dazu wird ein Organigramm entworfen, um die Informationen auch graphisch darzustellen.

Die genannten Maßnahmen konnten von den zu beteiligenden Stellen aus personellen und organisatorischen Gründen noch nicht umgesetzt werden.

1.1.4 Struktur der Führungspositionen

Führungskräfte der Kernverwaltung

Unter den Begriff „Führungskräfte“ fallen sämtliche Fachbereichs- und Fachdienstleitungen, die Leitungen der Kinderbetreuungseinrichtungen der Stadtverwaltung Marburg und die Leitungen der Fachabteilungen des Fachdienstes Schule.

Zum 01. Oktober 2017 wurde die Kernverwaltung organisatorisch umstrukturiert. Wesentliche Veränderungen sind die Schaffung eines neuen Fachbereichs „Zivilgesellschaft, Migration und Kultur“ und eines neuen Fachdienstes „Migration und Flüchtlingshilfe“. Um die Verwaltung klarer zu strukturieren, werden außerdem die bislang bestehenden Stabsstellen - mit Ausnahme des Personalsrats - in die Fachbereichsstruktur eingegliedert. Zum Stichtag des 01. Oktober 2017 sind insgesamt sieben Personen mit der Leitung der Fachbereiche betraut.

Fünf der sieben Fachbereiche der Stadtverwaltung haben eine Fachbereichsleitung. Ein Fachbereich wird zum Stichtag kommissarisch von zwei Personen geleitet. Der Fachbereich Schule, Bildung, Kultur, Freizeit agiert weiterhin über ein Netzwerk, sodass es in diesem Bereich keine personell besetzte Fachbereichsleitung gibt. Insgesamt gibt es vier Fachbereichsleiterinnen und drei Fachbereichsleiter. Zum 30. Juni 2014 waren die fünf Fachbereichsleitungen einer Frau und vier Männern übertragen, sodass eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils zu verzeichnen ist.

Auf Ebene der Fachdienste sind von den 40 Fachdiensten zum Stichtag 39 mit Fachdienstleitungen besetzt. Es befinden sich unter den insgesamt 40 Fachdienstleitungen 16 Frauen (40 %) und 24 Männer (60 %). Zwei Frauen und zwei Männer fungieren sowohl als Fachdienstleitung als auch als Fachbereichsleitung. Der Fachdienst Jugendförderung wird von zwei weiblichen Führungskräften in Teilzeittätigkeit geleitet. Zum Stichtag vakant ist die Stelle der Fachdienstleitung des Fachdienstes Arbeitsangelegenheiten, Verbundausbildung, Jugendberufshilfe.

Nur 32 der 37 Fachdienste waren zum 30. Juni 2014 mit Fachdienstleitungen besetzt. Von den 32 Leitungspositionen waren 11 Stellen mit Frauen und 21 Stellen mit Männern besetzt, wobei die Leitung des Fachdienstes Jugendförderung sowie des Fachdienstes Kinderbetreuung jeweils durch zwei weibliche Führungskräfte in Teilzeittätigkeit ausgeführt wurde. Der Bereich der Fachdienstleitungen umfasste somit 13 weibliche und 21 männliche Führungskräfte.

Die Fachabteilungen des Fachdienstes Schule wurden durch eine Frau und zwei Männer geführt. Sie wurden im Gegensatz zu den Vorjahren entsprechend der Definition für Führungskräfte in die Betrachtung miteinbezogen. Die gesamtheitliche Betrachtung der Führungskräfte der Kernverwaltung zeigte im Jahr 2014 folglich 42 Personen, davon 15 Frauen (36 %) und 27 Männer (64 %).

Zum 01. Oktober 2017 sind insgesamt **46 Führungskräfte** in der Kernverwaltung tätig, darunter **19 Frauen (41 %)** und **27 Männer (59 %)**.

Ein Vergleich mit den Vorjahren zeigt, dass der Frauenanteil auf der Führungsebene in der Kernverwaltung weiterhin deutlich gesteigert werden konnte.

Tabelle 5: *Führungskräfte der Kernverwaltung im Jahresvergleich*

Führungs- kräfte	2008		2012		2014		2017	
	% Frauen	% Män- ner	% Frauen	% Män- ner	% Frauen	% Män- ner	% Frauen	% Män- ner
	26	74	34	66	36	64	41	59

Bei der Besetzung von Stellen in Leitungsfunktionen der Kernverwaltung sind Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen (Prinzip der Bestenauslese) solange vorrangig zu berücksichtigen, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht worden ist. Diese Maßnahme wird bei der Stadtverwaltung Marburg bereits erfolgreich umgesetzt. Die positive Fortführung ist weiterhin vorgesehen.

Führungskräfte der Kinderbetreuungseinrichtungen

Die Marburger Kinderbetreuungseinrichtungen werden weiterhin **ausschließlich von Frauen** geleitet. Insgesamt sind **17 Frauen als Leiterinnen** von Marburger Kindertageseinrichtungen tätig. Der Frauenanteil der Führungskräfte der Kinderbetreuungseinrichtungen beträgt damit wie zum Stichtag 30. Juni 2014 auch zum 01. Oktober 2017 **100 %**.

Führungskräfte der gesamten Stadtverwaltung Marburg

Die übergreifende Betrachtung der Führungskräfte zeigt, dass eine Überrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen besteht. Insgesamt befinden sich **63 Personen** in Führungspositionen. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte beträgt **57 % (36 Personen)**, wohingegen männliche Führungskräfte einen Anteil von **43 % (27 Personen)** ausmachen. Zum 30. Juni 2014 betrug die Zahl der Führungskräfte 57 Personen, davon 30 Frauen (53 %) und 27 Männer (47 %).

Ein Vergleich mit den Vorjahren zeigt, dass der Frauenanteil auf der Führungsebene sich deutlich positiv entwickelt hat.

Tabelle 6: *Übersicht der Führungskräfte der Stadtverwaltung Marburg im Jahresvergleich*

Führungs- kräfte	2008		2012		2014		2017	
	% Frauen	% Män- ner	% Frauen	% Män- ner	% Frauen	% Män- ner	% Frauen	% Män- ner
	43	57	52	48	53	47	57	43

1.2 Altersstruktur

Die demographische Entwicklung der Bevölkerungsstruktur spiegelt sich auch in der Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Marburg wider. Der **Altersdurchschnitt** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Marburg beträgt **43 Jahre**. Die Auszubildenden (inklusive Anwärtnerinnen und Anwärtler) waren im Durchschnitt 21 Jahre alt. Die Beamtinnen und Beamten exklusive Anwärtnerinnen und Anwärtlern waren mit 103 Personen im Durchschnitt 45 Jahre alt. Die Tarifbeschäftigten (ohne Auszubildende) waren durchschnittlich 45 Jahre alt.

1.2.1 Altersstruktur der Tarifbeschäftigten

Die Auswertung zum 30. Juni 2014 ergab, dass die Gruppe der „51- bis 60-Jährigen“ mit 353 Personen (31 %) den größten Anteil stellte. Die nächstgrößere Gruppe war die der „41- bis 50-Jährigen“ mit 328 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (29 %).

Wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt ist die Verteilung im Jahr 2017 ähnlich.

Tabelle 7: *Altersstruktur der Tarifbeschäftigten nach Geschlecht (exklusive „1-Stunden-Kräfte“, Praktikantinnen & Praktikanten und geringfügig Beschäftigte; Stand: 01.10.2017)*

Altersgruppe	weiblich	männlich
bis 20 Jahre	18	11
21 bis 30 Jahre	148	43
31 bis 40 Jahre	166	74
41 bis 50 Jahre	239	77
51 bis 60 Jahre	269	133
ab 61 Jahre	52	24
Gesamtzahl	892	362

1.2.2 Altersstruktur der Führungskräfte

Die nachfolgende Tabelle gibt zunächst einen Überblick über die Altersstruktur der Führungskräfte der Kernverwaltung getrennt nach Geschlecht.

Tabelle 8: *Altersstruktur der Führungskräfte der Kernverwaltung nach Geschlecht (Stand: 01.10.2017)*

Altersgruppe	weiblich	männlich	Gesamt
31 bis 40 Jahre	1	1	2
41 bis 50 Jahre	8	6	14
51 bis 60 Jahre	8	16	24
ab 61 Jahre	2	4	6
Gesamtzahl	19	27	46

Die Auswertung zum 01. Oktober 2017 hat ergeben, dass die Altersgruppe der „51- bis 60-Jährigen mit 29 Personen (46 %) den größten Anteil der Führungskräfte der gesamten Stadtverwaltung Marburg stellt. Die nächstgrößere Gruppe ist die der „41- und 50-Jährigen“ mit 16 Führungskräften (25 %).

Zum Stichtag 30. Juni 2014 waren die 51- bis 60-Jährigen ebenfalls am meisten vertreten, aber mit einem höheren Prozentsatz, und zwar mit 32 Personen (56 %). Die nächstgrößere Gruppe war die der „41- bis 50-Jährigen“ mit 13 Führungskräften (23 %).

Tabelle 9: Altersstruktur der Führungskräfte der gesamten Stadtverwaltung (Stand: 01.10.2017)

Altersgruppe	weiblich	männlich	Gesamt
21 bis 30 Jahre	2	/	2
31 bis 40 Jahre	8	1	9
41 bis 50 Jahre	10	6	16
51 bis 60 Jahre	13	16	29
ab 61 Jahre	3	4	7
Gesamtzahl	36	27	63

Das **Durchschnittsalter** der Führungskräfte der gesamten Stadtverwaltung beträgt zum 01. Oktober 2017 **51 Jahre**. Im Jahr 2014 lag das Durchschnittsalter der Führungskräfte noch bei 52 Jahren. Somit kam es zu einer Reduktion des Durchschnittsalters bei den Führungskräften der gesamten Stadtverwaltung.

Die Ergebnisse der Analyse der Altersstruktur der Stadtverwaltung Marburg verdeutlichen, dass die ergriffenen Maßnahmen wie beispielsweise Weiterqualifizierungen oder das betriebliche Gesundheitsmanagement als feste Bestandteile der Personalentwicklung unbedingt fortgeführt werden müssen, um den Auswirkungen des demographischen Wandels entgegenzuwirken. Insbesondere im Hinblick auf die Personalgewinnung leistet auch das Employer Branding der Stadtverwaltung mit der Arbeitgebermarke „Mein Team, Deine Stadt“ einen wesentlichen Beitrag. Ebenfalls prägt der Umgang mit kultureller Vielfalt, die Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen verschiedener Herkunft und Lebensweisen das Handeln innerhalb der Stadtverwaltung. Interkulturalität wurde daher auch im Ausbildungsmarketing berücksichtigt. Schulungen zur transkulturellen Kompetenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden seit mehreren Jahren jährlich im Fortbildungsjournal angeboten. Neben interkulturellen Schulungen von Führungskräften wurden bedarfsorientierte Fortbildungen für Fachdienste auf Anfrage angeboten. Auch die interkulturelle Mittagspause dient der Sensibilisierung zum Thema Umgang mit kultureller Vielfalt. Eine konzeptionelle Weiterentwicklung für den Ausbildungs- und Fortbildungsbereich soll gemeinsam mit der AG „Transkulturelle Öffnung der Verwaltung“ erfolgen. Mit den Auswirkungen des demographischen Wandels setzen sich weiterhin der Arbeitskreis „Älter werden im Beruf“ und der Arbeitskreis „Gesundheit“ auseinander.

Eine Abfrage unter den Sekretärinnen - einschließlich des Schulbereiches - hinsichtlich einer Fortbildung zur Verwaltungsfachangestellten ist nicht auf Interesse gestoßen. Diese Weiterqualifizierung wurde somit nicht weiterverfolgt.

Die Bewerberlage variiert je nach Berufsfeldern erheblich. Während es beispielsweise im IT-Bereich teilweise schwierig war, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen, ist die

Bewerbungslage in anderen Bereichen der allgemeinen Verwaltung gut. Das gilt auch für den Ausbildungsbereich. Die Anzahl der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze ist abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf. Tendenziell ist eine Abnahme der Bewerbungen zu verzeichnen. Allerdings gab es in der Vergangenheit ausreichend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber, um die vorhandenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Die interne Nachfrage nach Weiterqualifizierungen wie zu Verwaltungsfachwirtinnen und Verwaltungsfachwirten ist weiterhin hoch.

1.3 Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen

Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen - Prognose

In der nachfolgenden Übersicht sind die Planstellen aufgezeigt, die ab 2018 voraussichtlich durch Erreichen der Altersgrenze frei werden.² Leitungsfunktionen sind in der Übersicht enthalten, die Führungskräfte der Kernverwaltung werden aber auch zusätzlich dargestellt.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden nur die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen der voraussichtlich ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genannt.

freiwerdend in 2018

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl
EG 2a	1
EG 3	1
EG 6	1
EG 14	1
S 12	1
Summe	5

freiwerdend in 2019

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl
EG 6	2
EG 9b	2
EG 10	1
EG 13	1
S 15	2
Summe	8

² Anmerkung: Die Auswertung in diesem Bericht erfolgt auf Grundlage des Datums des Erreichens der Regelaltersgrenze. Es existieren in besonderen Fällen abweichende individuelle Regelungen, sodass nicht in allen Fällen ein Ausscheiden bei Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgt.

freiwerdend in 2020

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl
EG 2a	2
EG 3	2
EG 5	1
EG 6	4
EG 8	2
EG 9a	1
EG 13	1
EG 10	1
EG 12	1
EG 13	2
S 8a	3
S 11b	1
Summe	21

freiwerdend in 2021

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl
EG 2a	5
EG 5	1
EG 6	7
EG 9a	2
EG 11	1
EG 12	1
EG 14	1
A 12	1
A 13	1
A 14	1
S 8a	1
S 09	1
S 14	1
Summe	24

freiwerdend in 2022

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl
EG 2a	5
EG 6	6
EG 7	1
EG 8	1
EG 9a	1
EG 9b	1
EG 10	1
EG 11	2
A 12	1
A 13	1
A 14	1
S 4	2
S 8a	4
Summe	27

freiwerdend in 2023

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl
EG 2a	9
EG 3	1
EG 6	3
EG 8	2
EG 9a	2
EG 9b	1
EG 9c	2
EG 11	1
A 12	2
S 8a	3
S 12	1
S 13	1
Summe	28

In den nächsten Jahren werden voraussichtlich sechs Stellen in Führungspositionen aufgrund altersbedingten Ausscheidens frei.

2018:	EG 14 → 1 Stelle
2019:	keine Stelle
2020:	keine Stelle
2021:	EG 14 → 1 Stelle A 14 → 1 Stelle
2022:	A 12 → 1 Stelle A 14 → 1 Stelle
2023:	A 12 → 1 Stelle

Bei der Besetzung von Stellen – auch in Leitungsfunktionen – sind Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen (Bestenauslese) im Rahmen des geltenden Rechts solange vorrangig zu berücksichtigen, bis ein ausgewogenes Verhältnis in der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppe erreicht worden ist. Diese Maßnahme wird bei der Stadtverwaltung Marburg bereits umgesetzt. Die positive Fortführung ist weiterhin vorgesehen.

Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen im Betrachtungszeitraum

Im Betrachtungszeitraum 01. Juli 2014 bis 30. September 2017 sind insgesamt **252 Neueinstellungen** bei der Stadtverwaltung Marburg erfolgt. Es haben **183 Frauen (73 %)** und **69 Männer (27 %)** ihre Tätigkeit bei der Stadtverwaltung Marburg aufgenommen.

Bei den Auswertungen wurden die „1-Stunden-Kräfte“, die geringfügig Beschäftigten, die Praktikantinnen und Praktikanten, die Auszubildenden sowie die Inspektoranwärterinnen und Inspektoranwärter außer Acht gelassen.

Die folgenden Tabellen zeigen einen Überblick über die Neueinstellungen von Frauen und Männern untergliedert nach Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen nach dem TVöD sowie dem TVöD-SuE.

In der Zeit vom 01. Juli 2014 bis 30. September 2017 konnten insgesamt **15 Beamtinnen und Beamten** ihr Dienstverhältnis bei der Stadtverwaltung Marburg beginnen, davon **5 Frauen (33 %)** und **10 Männer (67 %)**.

Tabelle 10: Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen - Beamtinnen & Beamte
(01.07.2014-30.09.2017)

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt
A 7	/	4	4
A 8	/	2	2
A 9	3	2	5
A 10	1	2	3
A 13hD	1	/	1
Gesamt	5	10	15

Im Betrachtungszeitraum wurden insgesamt **129 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** in einem Beschäftigungsverhältnis nach dem TVöD neu eingestellt, davon **91 Frauen (71 %)** und **38 Männer (29 %)**.

Tabelle 11: Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen – Tarifbeschäftigte TVöD
(01.07.2014-30.09.2017)

Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Gesamt
EG 2a	32	3	35
EG 3	4	1	5
EG 5	18	12	30
EG 6	10	1	11
EG 8	1	5	6
EG 9a	1	3	4
EG 9b	6	3	9
EG 9c	2	1	3
EG 10	4	1	5
EG 11	10	5	15
EG 12	1	1	2
EG 13	2	2	4
Gesamt	91	38	129

In einem Beschäftigungsverhältnis nach dem TVöD-SuE begannen **108 Personen**, davon **87 Mitarbeiterinnen (81 %)** und **21 Mitarbeiter (19 %)**.

Tabelle 12: Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen - Tarifbeschäftigte TVöD-SuE
(01.07.2014-30.09.2017)

Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Gesamt
S 4	1	1	2
S 8a	61	15	76
S 8b	4	/	4
S 9	2	1	3
S 11b	7	3	10
S 13	2	/	2
S 14	4	1	5
S 15	4	/	4
S 16	1	/	1
S 17	1	/	1
Gesamt	87	21	108

1.4 Stellenbesetzungsverfahren

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt, dass die Stadtverwaltung Marburg auf einem guten Weg ist, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu erfüllen. In einigen Bereichen ist bei der Stellenbesetzung wie bisher darauf hinzuwirken, Frauen bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.

1.4.1 Stellenausschreibung

Entsprechend den Vorgaben des HGIG sind in allen Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben. Art und Inhalt der Ausschreibung haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren. In der Ausschreibung wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind und Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Soweit eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils aufgrund eines Frauenförderplanes besteht, ist dies in der Ausschreibung zu erwähnen.

Jede freie und besetzbare Stelle bei der Stadtverwaltung Marburg ist auch zukünftig nach Vorliegen der Voraussetzungen der Bedarfsprüfung grundsätzlich intern zur Nachbesetzung auszuschreiben, sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere die formalen Anforderungen aus dem Anforderungsprofil erfüllen. Ist dies nicht der Fall, ist die Stelle öffentlich auszuschreiben. Von diesem Vorgehen wird bei der Neubesetzung von Leitungen der Fachdienste abgewichen. In diesen Fällen wird die Stelle der neuen Fachdienstleitung gleichzeitig intern und extern ausgeschrieben. Bei Stellenausschreibungen wird grundsätzlich sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet.

Basierend auf einem Magistratsbeschluss wurde bei Stellenausschreibungen des Weiteren der Passus hinsichtlich der Förderung von Bewerberinnen und Bewerbern mit transkultureller Erfahrung aufgenommen: „Wir freuen uns besonders über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“ Ein Praxisleitfaden für Personalauswahlverfahren zum Thema „Interkulturelle Kompetenz im Personalauswahlverfahren“ ist in Bearbeitung. In den Stellenausschreibungen wird auf die Relevanz von interkulturellen Kompetenzen hingewiesen.

Diese Maßnahmen werden bei der Stadtverwaltung Marburg bereits erfolgreich umgesetzt. Die positive Fortführung ist weiterhin vorgesehen.

1.4.2 Auswahlverfahren

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden nach Vorgabe des HGIG mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen 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.

Die Dienststelle beteiligt die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an allen Auswahlverfahren. Im Rahmen ihres Beteiligungsrechtes kann sie sich jederzeit über den Stand des

Auswahlverfahrens informieren. Als Mitglied der Auswahlkommission erhält sie rechtzeitig Kenntnis von der Anzahl der eingegangenen Bewerbungen, hat die Möglichkeit alle Bewerbungsunterlagen einzusehen und auf die Einladung von Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch hinzuwirken sowie an diesem teilzunehmen.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig. Das Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung bzw. Beförderung bleiben bei der Auswahl unberücksichtigt. Ohne Bedeutung sind ebenfalls der Familienstand und das Einkommen der Partnerin bzw. des Partners.

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten internen Bewerberinnen und Bewerbern ein Feedback-Gespräch im vertraulichen Rahmen angeboten. Es steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frei, diese Möglichkeit in Anspruch zu nehmen. Die Dienststelle hat keinen Einfluss auf die Inanspruchnahme. Aus Gründen der Vertraulichkeit erfolgt keine Dokumentation der Gespräche.

Die positive Fortführung der genannten Maßnahmen ist weiterhin vorgesehen.

1.4.3 Stellenbesetzungen

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.

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. Bisherige Teilzeitarbeit darf nicht zum Nachteil gewertet werden.

Auch die im Ehrenamt erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten werden im Rahmen der Qualifikationsbeurteilungen weiterhin positiv berücksichtigt, sofern sie für die vorgesehene Tätigkeit dienlich sind.

Die seit dem 01. April 2014 bestehende Dienstvereinbarung zur Regelung der Bewerbungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen bei der Stadtverwaltung Marburg gilt weiterhin für die Durchführung aller Stellenbesetzungsverfahren, die der Mitbestimmung des Personals unterliegen.

In die Präambel der „Dienstvereinbarung für Bewerbungs- und Auswahlverfahren in der Stadtverwaltung Marburg“ wurde aufgenommen, dass der Abbau einer bestehenden Unterreprä-

sentanz von Frauen in den jeweiligen Entgeltgruppen bzw. Besoldungsstufen gesetzlich vorgeschrieben und dies bei der Entscheidung für oder gegen eine interne bzw. öffentliche Ausschreibung zu beachten ist.

Darüber hinaus werden Gender- und Gleichstellungsaspekte, sofern erforderlich, im Zuge des Stellenbesetzungsverfahrens verankert. Nach wie vor wird auch die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte am Stellenbesetzungsverfahren beteiligt.

In die öffentliche Stellenausschreibung soll der Hinweis aufgenommen werden, wonach bei der Qualifikationsbeurteilung Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, berücksichtigt werden, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

Für das zweite Halbjahr 2018 ist die Entwicklung eines Praxisleitfadens vorgesehen, der im Rahmen der Stellenbesetzung transkulturelle und interkulturelle Erfahrungen und Kompetenzen berücksichtigt.

1.5 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Folgenden wird über die Beförderungen von Beamtinnen und Beamten sowie Höher- und Herabgruppierungen von Beschäftigten für den Zeitraum vom 01. Juli 2014 bis 30. September 2017 berichtet.

1.5.1 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten

Im Zeitraum vom 01. Juli 2014 bis 30. September 2017 erfolgten insgesamt **32 Beförderungen**. Von diesen 32 Beförderungen betrafen **14 Beförderungen Frauen (44 %)** und **18 Beförderungen Männer (56 %)**.

Tabelle 13: Beförderungen nach Besoldungsgruppen für den Zeitraum 01.07.2014-30.09.2017

Alte Besoldungsgruppe	Neue Besoldungsgruppe	weiblich	männlich
A 7	A 8	-	9
A 8	A 9mD	-	-
A 9mD	A 10	-	-
A 9gD	A 10	3	1
A 10	A 11	2	1
A 11	A 12	4	2
A 12	A 13gD	1	2
A 13gD	A 13hD	1	-
A 13hD	A 14	1	1
A 14	A 15	2	2
Gesamtzahl		14	18

Die neun Beförderungen von der Besoldungsgruppe A 7 zu A 8 sind ausschließlich dem Fachdienst Brandschutz zuzuordnen. Dies erklärt auch die Überrepräsentanz der beförderten Beamten in diesem Bereich. Die Beförderungen im gehobenen Dienst betrafen überwiegend Frauen. Im höheren Dienst wurden ebenso viele Frauen wie Männer befördert, sodass dort keine Über- oder Unterrepräsentanz eines Geschlechts besteht.

Im Betrachtungszeitraum vom 01. Januar 2013 bis 30. Juni 2014 fanden insgesamt 20 Beförderungen statt. Es wurden 8 Frauen (40 %) und 12 Männer (60 %) befördert. Hinsichtlich der Beförderungen von Beamtinnen kann somit insgesamt eine positive Entwicklung verzeichnet werden. Die zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförderplans für die Jahre 2015-2021 vorherrschende Unterrepräsentanz von Frauen konnte verringert werden.

1.5.2 Höhergruppierungen im Bereich der Tarifbeschäftigten

Aufgrund des Tarifabschlusses im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2015 kam es zu diversen Veränderungen. Beispielsweise wurden die Entgeltgruppen von S 6 nach S 8a und von S 8 nach S 8b umbenannt. In Folge dessen erhöhten sich die Tabellenentgelte. Zum 01. Januar 2017 trat zudem eine neue Entgeltordnung (TVöD-VKA) in Kraft, die für alle Tarifbeschäftigten mit Ausnahme der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sowie die ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter gilt. Bis zum Inkrafttreten dieser neuen Entgeltordnung erfolgte die Eingruppierung von Beschäftigten, obwohl der TVöD bereits im Jahr 2005 in Kraft trat, nach den Tarifmerkmalen des BAT, HLT und weiteren besonderen Tarifen. Diese wurden durch die neue Entgeltordnung weitgehend ersetzt. Nach Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung erfolgte eine Überleitung der Beschäftigten in die Entgeltgruppen der neuen Entgeltordnung. Dabei wurden die bisherigen Entgeltgruppen für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit beibehalten, keine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung vorgenommen und die Erfahrungsstufe und die Stufenlaufzeit blieben bestehen. Dies führt dazu, dass die Entgeltgruppen 1 bis 8 und 10 bis 15 faktisch unverändert blieben. Die Entgeltgruppe 9 wurde in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c aufgeteilt.

Obwohl sich die Tarifmerkmale zur Eingruppierung in der neuen Entgeltordnung im Vergleich zu den zuvor bestehenden Eingruppierungsregelungen nicht verändert haben, kam es teilweise zu einer Verschiebung der Tarifmerkmale zwischen den Entgeltgruppen. Aus diesem Grund entstand bei Beschäftigten der Entgeltgruppen 3 bis 9b aufgrund der bisherigen Stellenbewertung teilweise ein Höhergruppierungsanspruch, der auf Antrag geltend gemacht werden konnte. Die Analyse der Höhergruppierungen im Rahmen des Frauenförderplans 2015-2021 ergab, dass insgesamt 89 Frauen und 49 Männer im Untersuchungszeitraum höhergruppiert wurden. Aufgrund der genannten tariflichen Veränderungen stieg die Zahl der Höher- oder Umgruppierungen im Berichtszeitraum stark an. Nachfolgend sind daher die Höher- bzw. Herabgruppierungen auf Grundlage einer aktuellen Arbeitsplatzbeschreibung sowie die Höhergruppierungen auf Antrag in der Tabelle 14 dargestellt.

Von der Entgeltgruppe 3 in die 5 sind 7 Mitarbeiterinnen und 3 Mitarbeiter höhergruppiert worden. 24 Mitarbeiterinnen und 15 Mitarbeiter wurden von der EG 5 in die EG 6 höhergruppiert. Von der EG 5 in die EG 8 wurden 10 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter höhergruppiert. Insgesamt 45 Personen, darunter 24 Mitarbeiterinnen und 21 Mitarbeiter, wurden von der EG 6 in die EG 8 höhergruppiert. Darüber hinaus wurden 20 Mitarbeiterinnen und 5 Mitarbeiter von der EG 8 in die EG 9 höhergruppiert. Eine große Zahl Höhergruppierungen wurde zudem in

der EG 9 sowie in der S 6 vorgenommen. Vereinzelt erfolgten Herabgruppierungen, beispielsweise erhielten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Umstrukturierungen und Vertretungen für einen bestimmten Zeitraum höher- bzw. niederwertige Tätigkeiten, sodass es entsprechend zu Höher- bzw. Herabgruppierungen kam. Insgesamt zeigt sich, dass ein Großteil der Höhergruppierungen Mitarbeiterinnen betrifft.

Tabelle 14: Höher- und Herabgruppierungen nach Entgeltgruppen und Geschlecht für den Zeitraum 01.07.2014-30.09.2017

Alte Entgeltgruppe	Neue Entgeltgruppe	weiblich	männlich
EG 1	EG 2	1	-
EG 2	EG 3	2	1
EG 2a	EG 3	3	-
EG 3	EG 5	7	3
EG 3	EG 8	1	1
EG 3	EG 4	5	-
EG 3	EG 2a	2	-
EG 4	EG 6	-	1
EG 4	EG 5	-	1
EG 5	EG 6	24	15
EG 5	EG 8	10	1
EG 5	EG 7	1	-
EG 5	EG 3	1	-
EG 5	EG 9a	1	-
EG 6	EG 8	24	21
EG 6	EG 7	5	1
EG 6	EG 5	-	1
EG 6	EG 9	1	-
EG 6	EG 9a	2	1
EG 8	EG 9a	20	5
EG 8	EG 9c	-	1
EG 8	EG 9b	1	-
EG 8	EG 9	6	2
EG 8	EG 10	2	-
EG 9	EG 9c	11	7
EG 9	EG 9b	6	2
EG 9	S 4	1	-
EG 9	EG 10	2	-
EG 9	S 8b	1	-
EG 9a	EG 9c	1	-
EG 9b	EG 11	-	1
EG 9c	S 14	-	1
EG 10	EG 11	1	4
EG 10	S 12	1	-
EG 10	EG 12	-	1
EG 11	EG 13	-	2
EG 13	EG 14	1	1
S 4	S 8a	3	-
S 4	S 8b	1	-

Alte Entgeltgruppe	Neue Entgeltgruppe	weiblich	männlich
S 6	S 7	8	-
S 6	S 8a	35	2
S 6	S 10	1	-
S 6	S 13	1	-
S 7	S 6	2	-
S 7	S 9	1	-
S 7	S 10	1	-
S 7	S 8a	4	-
S 8a	S 9	4	1
S 8a	S 7	1	-
S 8a	S 10	1	-
S 8a	S 13	1	-
S 8b	S 15	1	-
S 9	S 8a	2	-
S 9	S 13	2	-
S 10	S 13	1	-
S 10	S 6	1	-
S 11b	S 14	-	1
S 12	S 11	1	-
S 13	S 8a	1	-
S 13	S 11b	1	-
S 13	S 11	1	-
S 13	S 15	2	-
S 13	S 6	1	-
S 14	EG 9	-	1
S 14	S 11	1	-
S 14	S 11b	1	-
S 14	S 15	-	1
S 15	S 16	1	1
S 15	S 13	2	-
S 15	EG 13	1	-
S 16	S 17	1	-
S 16	S 8a	-	1
S 17	S 13	1	-
Gesamtzahl		230	82

Frauen werden im Hinblick auf die Übernahme von höherwertigen Aufgaben auch zukünftig unterstützt, zum Beispiel durch die Mitarbeit und die Leitung von Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, die Funktion als Multiplikatorinnen und ähnliche Maßnahmen. Diese Maßnahme ist unter Berücksichtigung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen (Prinzip der Bestenauslese) sowie der Dienstvereinbarung für Bewerbungs- und Auswahlverfahren in der Stadtverwaltung Marburg umzusetzen.

In städtischen Kindertageseinrichtungen mit mehr als zwei Gruppen wird die Funktion der stellvertretenden Leitung förmlich eingerichtet. Damit verbunden ist eine entsprechende tarifgerechte Eingruppierung, die der TVöD-SuE vorsieht. In Einrichtungen mit mehr als drei Gruppen wird die Leitung freigestellt. Die positive Fortführung dieser Maßnahme ist weiterhin vorgesehen.

Bei Veränderungen der Aufgaben haben die Personalverantwortlichen darauf zu achten, dass Stellen, die mit Frauen besetzt sind, mindestens anteilmäßig bei der Neuordnung von Aufgaben mit höherer Wertigkeit berücksichtigt werden. Die Neuordnung von Aufgaben mit höherer Wertigkeit ist im Sinne einer optimalen Aufgabenerledigung durch die zuständige Dezerntin bzw. den zuständigen Dezernenten und die jeweilige Fachbereichs- bzw. Fachdienstleitung zu entscheiden, dabei ist ebenfalls das Prinzip der Bestenauslese zu beachten.

2 Personalentwicklung

Die Personalentwicklung (PE) umfasst alle Maßnahmen, die sich auf die Qualifikation und berufliche Entwicklung aller Mitarbeitenden und die in den Wirkungen gegenwärtige und zukünftige betriebliche Anforderungen ebenso berücksichtigen wie persönliche Interessen (Lerche 2002 et al.). Der Fokus der Stadtverwaltung Marburg liegt im Bereich der Ausbildung und Qualifizierung sowie auch zunehmend im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Zur Konzeptionierung und Realisierung der verschiedenen Maßnahmen wurden Arbeitskreise eingerichtet, wie u.a. der Arbeitskreis „Gesundheit“. Die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gehört dieser Arbeitsgruppe an.

Um den Auftrag nach dem HGIG zu erfüllen, bedarf es Maßnahmen der Personalentwicklung bzw. des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Personalentwicklungsmaßnahmen werden bei der Universitätsstadt Marburg sowohl auf der dezentralen als auch auf der zentralen Ebene durchgeführt und sollen in einem Konzept zusammengeführt und aufeinander abgestimmt werden. Grundlage eines solchen Personalentwicklungskonzepts ist eine fundierte Ist-Analyse.

Ein Personalentwicklungskonzept ist zu erarbeiten und dabei Chancengleichheit von Frauen und Männern als strategisches Ziel zu formulieren. Die im vorliegenden Frauenförderplan genannten Einzelmaßnahmen zur Qualifizierung von Frauen einzelner Berufsgruppen werden ins Konzept aufgenommen und je nach Ergebnis der Ist-Analyse um weitere Maßnahmen ergänzt.

Diese Maßnahme konnte von den zu beteiligenden Stellen aus personellen und organisatorischen Gründen bisher noch nicht umgesetzt werden.

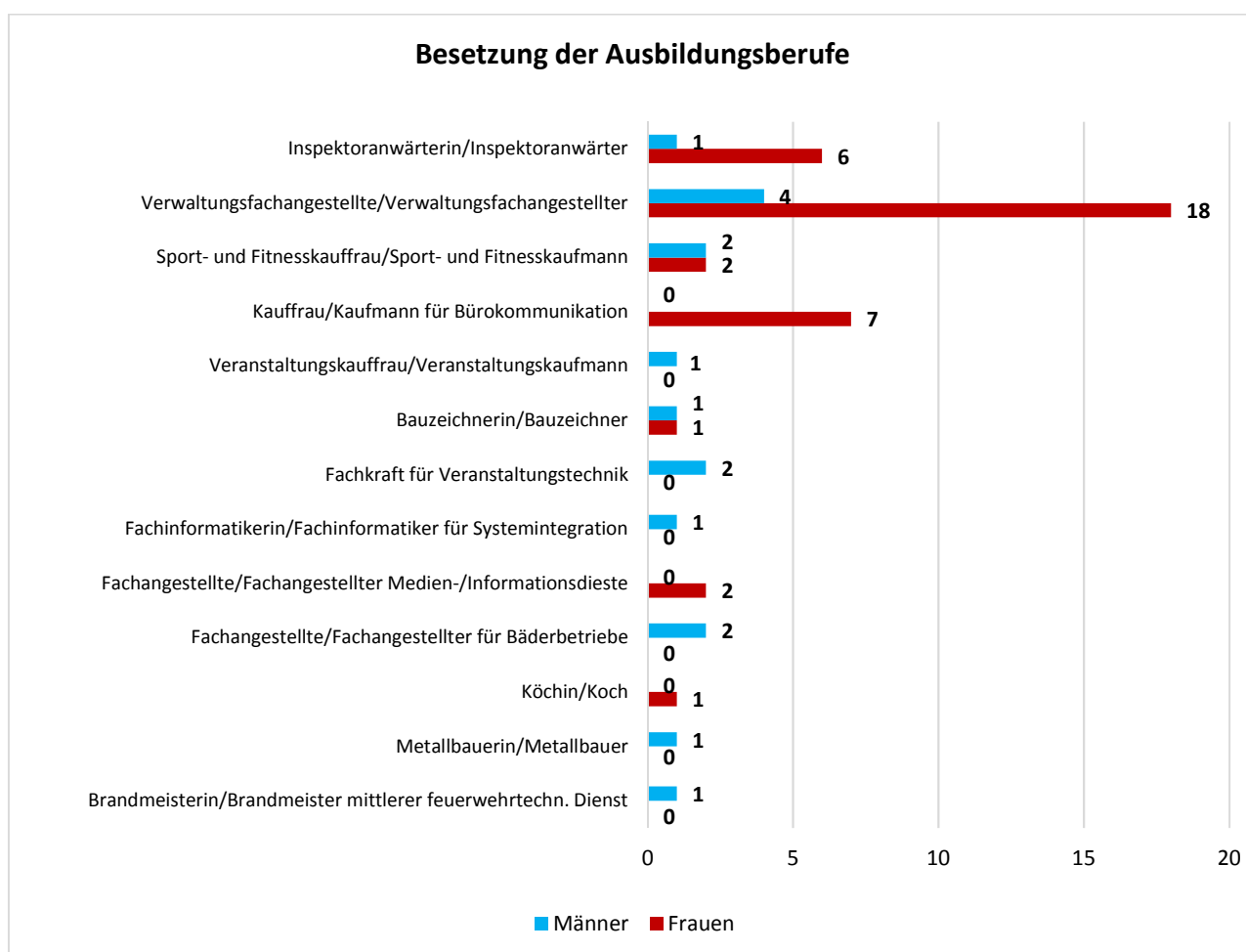
2.1 Ausbildung

Ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung der Universitätsstadt Marburg ist die Nachwuchsförderung. Vor dem Hintergrund der sich verändernden Bewerbungslage wurde - trotz eines guten Standings der Stadtverwaltung als Ausbildungsbetrieb - das Ausbildungsmarketing ausgebaut. Das Ausbildungsmarketing umfasst unter anderem die Teilnahme an

verschiedenen Ausbildungs- bzw. Berufsbörsen (Ansage Zukunft, Ausbildungsmesse Gesamtschule Ebsdorfergrund u.a.). Des Weiteren wurde ein Film über die Ausbildung bei der Universitätsstadt Marburg erstellt. Auch die Homepage bietet die Möglichkeit, sich ausführlich über das Ausbildungsangebot zu informieren.

Zum Stichtag 01. Oktober 2017 bildete die Universitätsstadt Marburg in **15 Ausbildungsberufen** (inklusive Brandschutz) aus. Neben der originären Ausbildung bei der Stadtverwaltung werden drei Ausbildungsberufe im Verbund angeboten. Die Verbundausbildung erfolgt in Kooperation zwischen der Universitätsstadt Marburg und anderen Betrieben, die sich gegenseitig in ihren Ausbildungsinhalten ergänzen. Des Weiteren sehen bestimmte Berufe Praktika vor, die im Rahmen eines guten Netzwerkes durchgeführt werden können. Insgesamt waren zum Stichtag **52 Auszubildende** (exklusive Brandschutz) bei der Universitätsstadt Marburg beschäftigt, darunter **37 Frauen (71 %)** und **15 Männer (29 %)**. Die Auszubildenden des Brandschutzes werden aufgrund der laufbahnrechtlichen Situation den Beamtinnen und Beamten zugeordnet. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförderplans 2015-2021 betrug der Anteil weiblicher Auszubildender 71 % bei insgesamt 48 Auszubildenden. Es besteht weiterhin eine Überrepräsentanz weiblicher Auszubildender. Der Verwaltungsbereich (Inspektoranwärterin & Inspektoranwärter sowie Verwaltungsfachangestellte & Verwaltungsfachangestellter) macht weiterhin den größten Anteil an der Ausbildung bei der Universitätsstadt Marburg aus. Einen Überblick über die verschiedenen Ausbildungsberufe und die Zahl der Auszubildenden getrennt nach ihrem Geschlecht zeigt folgende Abbildung.

Abbildung 11: Besetzung der Ausbildungsberufe nach Geschlecht (Stand: 01.10.2017)



Insbesondere im Verwaltungsbereich soll auch zukünftig auf die Gewinnung von männlichen Auszubildenden und im IT-Bereich auf die Gewinnung weiblicher Auszubildender im Rahmen von Eignung, Qualifikation und fachlichen Leistungen hingewirkt werden, um ein ausgeglichenes Verhältnis beider Geschlechter zu erzielen.

Im Berichtszeitraum konnte das Ausbildungsmarketing weiter ausgebaut werden. Der Internetauftritt wurde überarbeitet und enthält nun vertiefende Informationen zu den verschiedenen Ausbildungsberufen sowie eine Übersicht der Ausbildungsberufe.

Aus familiären Gründen ermöglicht die Stadtverwaltung Marburg im Rahmen der rechtlichen Vorgaben (Berufsbildungsgesetz, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen) die Ausbildung in Teilzeit. Zum Stichtag 01. Oktober 2017 sind **zwei weibliche Auszubildende in Teilzeit** beschäftigt. Die positive Fortführung ist je nach Bedarf weiterhin vorgesehen.

Im Ausbildungsmarketing werden Frauen und Männer mit Migrationshintergrund besonders berücksichtigt. In der öffentlichen Ausschreibung der Ausbildungsstellen erfolgt dazu weiterhin 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.“

Mit Stand vom 27. April 2018 sind bei der Universitätsstadt Marburg **sechs Auszubildende mit Migrationshintergrund** tätig. Davon haben zwei Menschen Fluchthintergrund. Sie leisteten zuvor bereits eine Einstiegsqualifizierung bei der Stadtverwaltung ab. Zur Berufsorientierung absolviert momentan ein Flüchtling eine 10-monatige Einstiegsqualifizierung. Des Weiteren befinden sich im Anerkennungspraktikum zur Erzieherin und zum Erzieher sechs Menschen mit Migrationshintergrund.

Weiterhin erfolgt eine Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe „Interkulturalität in der Verwaltung“. Es besteht ein Schulungsangebot für Auszubildende zum Thema „Transkulturelle Kompetenz“. Erste Schulungen haben im April und Mai 2018 für die Auszubildenden des ersten und zweiten Ausbildungsjahres stattgefunden.

Die Stadtverwaltung Marburg beteiligt sich zudem auch zukünftig am bundesweiten Girls´ Day (zum Beispiel Fachdienst „Technische Dienste“) sowie Boys´ Day (zum Beispiel Fachdienst „Kinderbetreuung“). Dabei werden auch Mädchen und Jungen mit Handicap sowie mit Migrationshintergrund ermutigt, das Angebot zu nutzen. Die positive Fortführung ist weiterhin vorgesehen.

2.2 Praktika

Die Stadtverwaltung Marburg ermöglicht Schülerinnen und Schülern, Studentinnen und Studenten sowie anderen interessierten Personen für einige Wochen die Fachdienste näher kennenzulernen und einen Einblick in das Berufsleben zu bekommen. Die Praktikumsplätze werden aufgrund der großen Nachfrage in Absprache mit der jeweiligen Fachdienstleitung chro-

nologisch nach Eingang unabhängig vom Geschlecht vergeben. Die Nachfrage nach Praktikumsplätzen überstieg im Berichtszeitraum regelmäßig die Kapazitäten der Stadtverwaltung, daher musste einer Vielzahl von interessierten Personen eine Absage erteilt werden.

Des Weiteren vergibt die Stadtverwaltung Marburg jährlich Praktikumsplätze an Jahrespraktikantinnen und Jahrespraktikanten als Anerkennungspraktikum im Rahmen der Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher (Ø 11 Plätze), zur Erlangung der Fachhochschulreife im Bereich Sozialwesen (Ø 6 Plätze) und im Bereich Wirtschaft und Verwaltung (Ø 9 Plätze).

Zusätzlich zu den genannten Praktika bietet die Stadtverwaltung Marburg seit dem Jahr 2015 Einstiegsqualifizierungen (EQ) an. Es handelt sich dabei um sozialversicherungspflichtige Praktika mit einer Dauer von sechs bis zwölf Monaten, die Jugendliche und junge Erwachsene auf eine Ausbildung vorbereiten sollen. Zum Stichtag absolvierte eine Person eine Einstiegsqualifizierung bei der Stadtverwaltung Marburg.

Der Internetauftritt der Universitätsstadt Marburg wurde um vertiefende Informationen zu möglichen Praktika erweitert.³ Weiterhin gibt es einen neu erstellten Praktikumsflyer, der ebenfalls auf der Homepage zu finden ist und unter anderem bei Ausbildungsmessen an interessierte Personen verteilt wird.

Aufgrund der kontinuierlich sehr hohen Nachfrage nach Praktikumsplätzen war es im Berichtszeitraum nicht erforderlich, weitere Marketingmaßnahmen im Hinblick auf das Angebot von Praktika bei der Stadtverwaltung Marburg zu ergreifen.

Die Stadtverwaltung Marburg vergibt zwei Mal im Jahr explizit an Schülerinnen 14-tägige Praktikumsplätze in den Berufsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (zum Beispiel im Fachdienst Technische Dienste). Sollte es entsprechende Praktikumsanfragen geben, werden diese bei der Vergabe der Praktikumsplätze berücksichtigt.

Im Rahmen der EU-Charta prüft der Personalservice derzeit, inwieweit die bisherige Zusammenarbeit mit der Deutschen Blindenstudienanstalt e.V. (blista) ausgeweitet werden kann.

2.3 Fort- und Weiterbildung

2.3.1 Allgemeine und fachspezifische Fortbildung

Die Stadtverwaltung Marburg ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Berichtszeitraum die Teilnahme an vielfältigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Neben den fachspezifischen Fortbildungen, für die ein eigenes fachdienstbezogenes Budget zur Verfügung steht, bilden die bedarfsorientierten Angebote des jährlich erscheinenden Fortbildungsjournals einen wichtigen Baustein im Fortbildungsbereich. Das umfangreiche Fortbildungsjournal setzt sich aus folgenden Bereichen zusammen:

- Persönliche, soziale und kommunikative Kompetenz
- Betriebliche Gesundheitsprävention

³ Siehe hierzu: <https://www.marburg.de/politik-stadtgesellschaft/stadt-als-arbeitgeber/praktikum/>

- Informationstechnik
- Recht und Finanzen.

Andere Seminare decken unter anderem den Bedarf an folgenden Themen ab:

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Ziele und Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- Betriebliche Suchtprävention
- Korruptionsprävention und Compliance
- Genderkompetenz und Gender Mainstreaming
- Geschlechtersensible Gesprächsführung
- Zeitmanagement für Eltern im Beruf.

Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet. Auch in Zukunft sollen diese Maßnahmen fortgeführt werden.

Das Fortbildungsjournal wird – soweit umsetzbar – unter dem Gender-Mainstreaming-Ansatz entwickelt und durchgeführt. Angebot und Nachfrage (unterschieden nach Geschlecht) sowie Inhalt der Fortbildungen werden diskutiert, überprüft und bei Bedarf das Fortbildungsangebot angepasst.

2.3.2 Fortbildung für Erzieherinnen und Erzieher

Bei der Nachbesetzung der Leitungsstellen der Kindertageseinrichtungen hat es sich in den letzten Jahren gezeigt, dass diese nicht selten durch externe Kräfte besetzt werden mussten. Um die eigenen Fachkräfte zu fördern und ihnen den möglichen Übergang in eine leitende Funktion zu erleichtern, wurde im Jahr 2012 damit begonnen, eine stellvertretende Leitung in Kindertageseinrichtungen mit mehr als zwei Gruppen einzurichten. In Einrichtungen mit mehr als drei Gruppen wird die Leitung freigestellt.

In diesem Zusammenhang wurde gemeinsam durch den Fachdienst Kinderbetreuung und den Personalservice ein Schulungskonzept entworfen, das Erzieherinnen und Erzieher, die eine Führungsposition anstreben, auf diese Funktion vorbereiten soll. Dies ist ein weiterer Beitrag zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Der erste Teil der Qualifizierung mit vier fachspezifischen Modulen („Biographisches Lernen im Kontext von Bildung, Erziehung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen“, „Team- und Werteentwicklungsprozesse“, „Qualitätsentwicklung in Kindertagesstätten“, „Verwaltung und Finanzen“) für die Erzieherinnen und Erzieher ist in 2014 mit den stellvertretenden Leitungen umgesetzt worden. In 2015 begann der zweite Teil der Schulung, der folgende vier Basismodule der Führungskräftebildung beinhaltet: „Die Rolle der Führungskraft“, „Konfliktmanagement als Führungsaufgabe“, „Selbstmanagement & Zeitmanagement“, „Stressmanagement“. Diese Schulungen wurden in 2016 erfolgreich beendet.

Dieser Qualifizierungsbaustein für Erzieherinnen und Erzieher der Fachdienste „Schule“ und „Kinderbetreuung“ soll zukünftig in einem transparenten Auswahlverfahren den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedarfsorientiert angeboten werden. Diese Maßnahme konnte bisher noch nicht umgesetzt werden, da aufgrund der hohen Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit November 2017 eine Qualifikationsreihe für Kitaleitungen erforderlich war.

2.3.3 Fortbildung für Führungskräfte

Mit dem Führungskräfteentwicklungskonzept wurde ein wichtiger Grundstein in der Personalentwicklung gelegt. Die Führungskräfte haben seinerzeit in Workshops verbindliche Führungsleitlinien erarbeitet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vor der Übernahme eine Führungsposition stehen bzw. die erst kurze Zeit eine Leitungsfunktion innehaben, stellt die Stadtverwaltung Marburg im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten ein aufeinander abgestimmtes Fortbildungsprogramm zur Verfügung.

Das Führungskräfteentwicklungskonzept wird regelmäßig um aktuelle Themen erweitert und darauf aufbauend um entsprechende Schulungen ergänzt, wobei die finanziellen und personellen Ressourcen zu berücksichtigen sind. Aufgegriffen wurden im Berichtszeitraum unter anderem die Themen „Transkulturelle Kompetenz“, „Korruptionsprävention und Compliance“, „Hessisches Gleichberechtigungsgesetz“, „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, „Professionell beurteilen“ sowie „Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz“. Des Weiteren wurde eine zweitägige Schulung zum Thema „Gesund führen“ in dem Zeitraum von Januar 2018 bis März 2018 durchgeführt.

2.3.4 Vorbereitungslehrgang zur Fortbildungsprüfung Verwaltungsfachwirt/in

Bei der Stadtverwaltung Marburg besteht die Möglichkeit, am „Vorbereitungslehrgang auf die Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt“ beim Hessischen Verwaltungsschulverband teilzunehmen. Die Festlegung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgt über ein transparentes Auswahlverfahren (Beurteilungen sowie schriftlicher und mündlicher Eignungstest). In der Regel werden zwei Plätze pro Jahr zur Verfügung gestellt. Die Stadtverwaltung Marburg stellt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Tag in der Woche frei und übernimmt die Lehrgangsgebühren in voller Höhe. Zum Stichtag absolvierten **sieben Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeiter** den Vorbereitungslehrgang. Die positive Fortführung dieser Maßnahme ist weiterhin vorgesehen.

2.3.5 Qualifizierung im Hauswirtschaftsbereich

Gemeinsam mit den Fachdiensten Schule und Kinderbetreuung sowie der internen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat der Personalservice für den Hauswirtschaftsbereich einen neuen Baustein im Fortbildungssektor entwickelt. Das Ziel dieser Qualifizierungsmaßnahme ist unter anderem der Erwerb und die Vertiefung der erforderlichen Kenntnisse der Hygienerichtlinien und des Infektionsschutzgesetzes, die Fähigkeit zur Planung, Beschaffung und Zubereitung von Speisen, der Erwerb von Kenntnissen für eine gesunde, vollwertige und ökologische Speisenzubereitung und die Reinigung und Pflege von Räumen sowie Betriebs-einrichtungen und Betriebsausstattungen. Die Qualifizierungsmaßnahme erstreckt sich über

35 Wochen, davon sind 7 Wochen Theorie und 28 Wochen Praxis. Den Abschluss bildet ein Prüfgespräch. Die Dienststelle stellt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Teilnahme frei und übernimmt die Kosten für die Qualifizierung.

Die Qualifizierungsmaßnahme ist von der Industrie- und Handelskammer anerkannt. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein entsprechendes Zertifikat. Mit dieser Maßnahme ist eine Aufwertung der Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen verbunden.

Der Kursbeginn war im Jahr 2015. Insgesamt haben **acht Mitarbeiterinnen** den Kurs im Mai 2017 erfolgreich abgeschlossen.

3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz benennt neben der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als ein weiteres Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Die Stadtverwaltung Marburg ist sich dieser Zielvorgabe bewusst und kommt der Umsetzung durch zahlreiche Maßnahmen nach, die in verschiedenen Fällen über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen.

3.1 Informationen zur Planung der Elternzeit und der Angehörigenpflege

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Marburg werden vom Personalservice und Referat für die Gleichberechtigung von Frau und Mann über die Möglichkeiten der Freistellung zur Erziehung oder Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beraten.

Die Broschüre „Wegweiser zur Familienzeit“ der Arbeitsgruppe Aus- und Wiedereinstieg enthält wissenswerte Informationen rund um den gesamten Themenkomplex Schwangerschaft, Geburt und Familie, um die werdenden Mütter und Väter bei der Planung der Auszeit vom Beruf auch während der Elternzeit und beim Wiedereinstieg in das Berufsleben zu unterstützen. Darüber hinaus richtet sich der Wegweiser auch an Beschäftigte, die sich dafür entschieden haben, nahe Angehörige zu pflegen. Die Arbeitsgruppe Familienfreundliche Stadtverwaltung hat ein „Kontakthalte- und Wiedereinstiegskonzept“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine familienbedingte Auszeit nehmen möchten, erarbeitet. Dies ist ein weiterer Schritt auf dem Weg zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Mann und Frau. Zudem wurde eine Informationsmappe „Pflege und Beruf vereinbaren“ (Stand März 2017) zusammengestellt. Personalverantwortliche sollen unterstützt werden, um durch rechtzeitige Gesprächsangebote sowie Fortbildungsmaßnahmen zur Erhaltung und Anpassung der Qualifikation für einen reibungslosen Wiedereinstieg zu sorgen.

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 Väter 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 Väter einen Tag Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung erhalten. Die Fortführung ist weiterhin vorgesehen.

Im Rahmen des audit berufundfamilie wurde als Maßnahme die alternierende Telearbeit bzw. Arbeit von Zuhause eingeführt. Es wurde die Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Heim- bzw. Telearbeitsplätzen bei der Stadtverwaltung Marburg vom 03. Juni 2015 getroffen und eine „Arbeitsgruppe Heim- bzw. Telearbeit“ gegründet. Die „Arbeitsgruppe Heim- bzw. Telearbeit“ bietet während der gesamten Laufzeit dieser Dienstvereinbarung in regelmäßigen Abständen Gespräche mit den teilnehmenden Personen an. Dabei werden Fragen und Probleme in der Durchführung von Arbeiten in Verbindung mit der Heim- bzw. Telearbeit besprochen, Lösungen erarbeitet und bei Bedarf Verbesserungsvorschläge gemacht. Zum Stichtag 01. Oktober 2017 verfügen **sieben Mitarbeiterinnen und fünf Mitarbeiter** über **Telearbeitsplätze**. Im Berichtszeitraum nahmen sieben Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter **Heimarbeit** in Anspruch. Zum Stichtag waren es noch **vier Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter**.

Die „Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit“ soll im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Einvernehmen mit dem Personalrat angepasst werden. Bei kurzfristig und unerwartet auftretenden Notfällen in der Familie kann eine Freistellung während der Kernarbeitszeit durch die Fachbereichs- bzw. Fachdienstleitung erfolgen. Auch ohne Aufnahme dieser Formulierung wird schon jetzt in der Praxis von einer Freistellung während der Kernarbeitszeit durch die Fachbereichs- bzw. Fachdienstleistung Gebrauch gemacht.

3.2 Elternzeit und Beurlaubung

3.2.1 Elternzeit

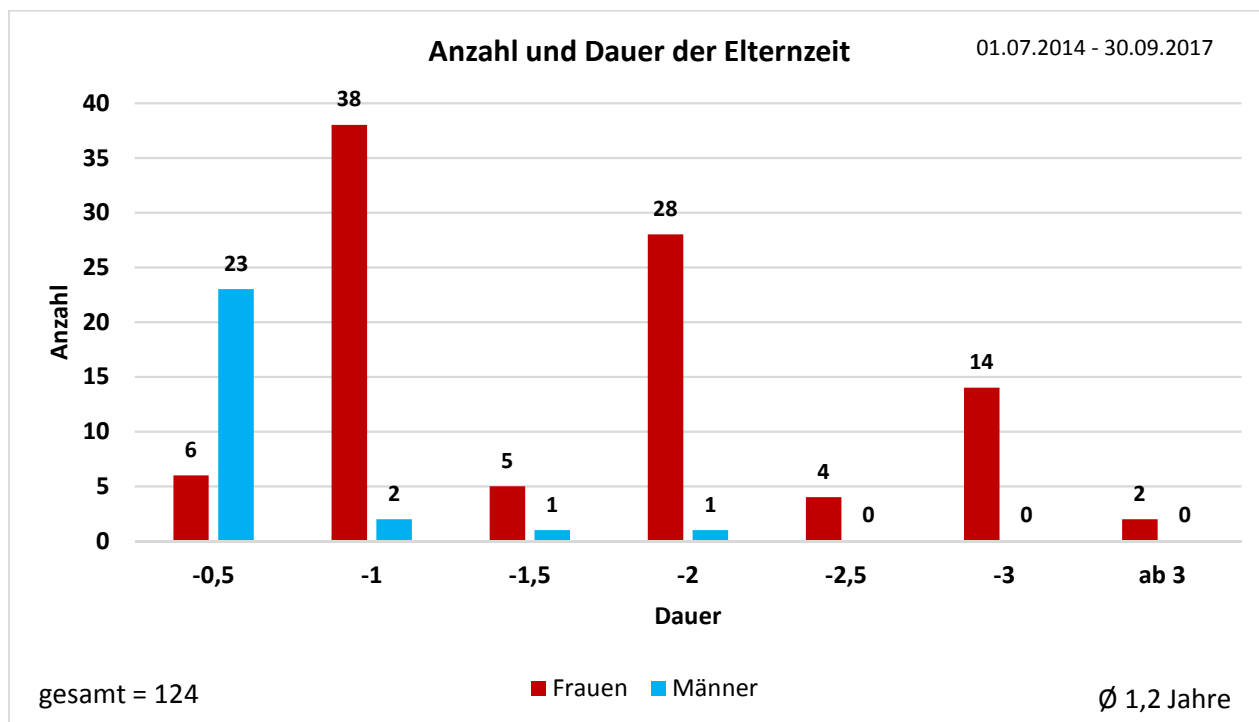
Einen Anspruch auf Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Marburg können diesen zur Betreuung ihres Kindes geltend machen.

Im Zeitraum vom 01. Juli 2014 bis 30. September 2017 nahmen insgesamt **97 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 124 Mal Elternzeit**, wobei die durchschnittliche Betreuungszeit **1,2 Jahre** betrug. Die Anzahl und Dauer der im Berichtszeitraum genommenen Elternzeiten – getrennt nach Geschlecht – sind in Abbildung 12 dargestellt.

Im Zeitraum vom 01. Januar 2013 bis 30. Juni 2014 waren es insgesamt **44 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 46 Mal Elternzeit** nahmen. Die durchschnittliche Betreuungsdauer betrug **1,6 Jahre**. Ein Vergleich ist jedoch nur bedingt möglich, da unterschiedliche Betrachtungszeiträume gewählt worden sind.

Es zeigt sich, dass im Berichtszeitraum überwiegend Frauen Elternzeit beansprucht haben und die Dauer der von Männern genommenen Elternzeit meist ein halbes Jahr nicht überschritten hat (durchschnittliche 0,2 Jahre). Die Frauen befanden sich durchschnittlich 1,5 Jahre in Elternzeit. Insgesamt ist die durchschnittliche Dauer der Elternzeit leicht gesunken. **Frauen haben 97 Mal (78 %) und Männer 27 Mal (22 %) eine Elternzeit in Anspruch genommen.**

Abbildung 12: Anzahl und Dauer der Elternzeiten im Zeitraum 01.07.2014-30.09.2017



Bei Elternzeit sowie für die Zeiten des Mutterschutzes und die Zeit des Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz wird ein personeller Ausgleich vorgenommen. Eine Stellenbesetzungssperre findet keine Anwendung. Bis zu einer zweijährigen Beurlaubung aus Gründen der Kindererziehung wird die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz unter Berücksichtigung in dem vor der Elternzeit vereinbarten Stundenumfang garantiert. Dies ist auch in Zukunft vorgesehen.

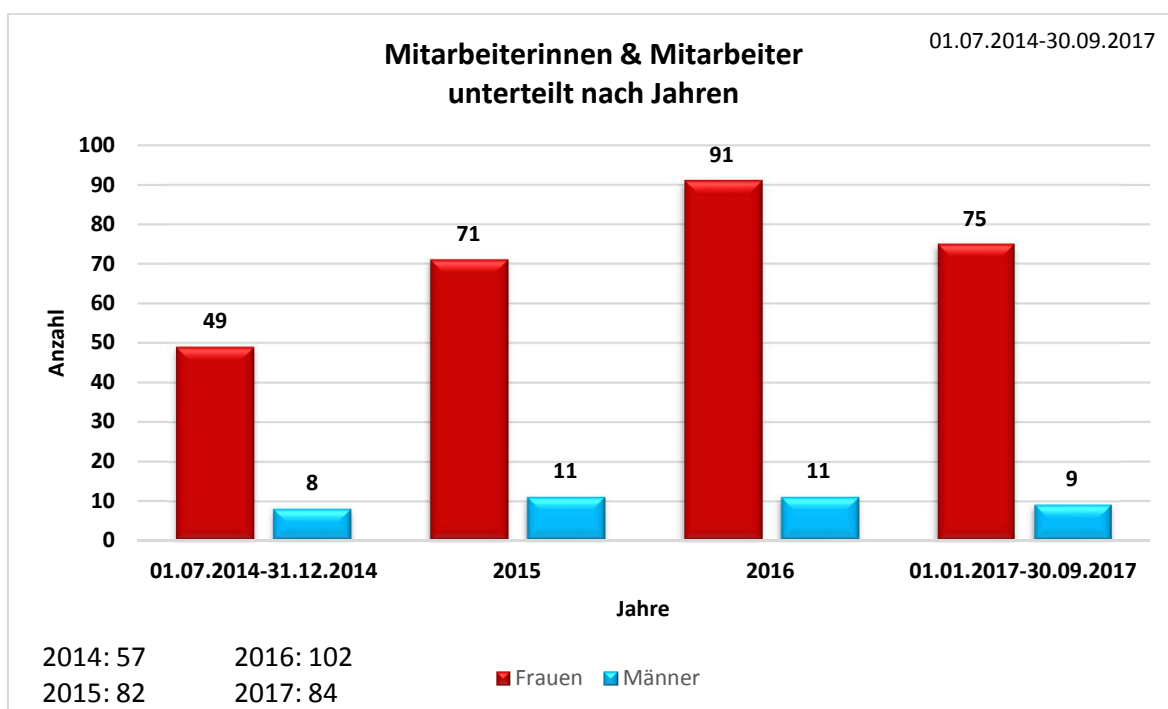
3.2.2 Beurlaubung

Unabhängig von der Beurlaubung im Rahmen der Elternzeit kann für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Situationen eine Freistellung vom Beruf erforderlich sein. Im Folgenden wird auf Freistellungen zur Betreuung kranker Kinder und zur Pflege naher Angehöriger eingegangen.

Beurlaubung zur Pflege und Betreuung nach § 45 SGB V und § 29 TVöD

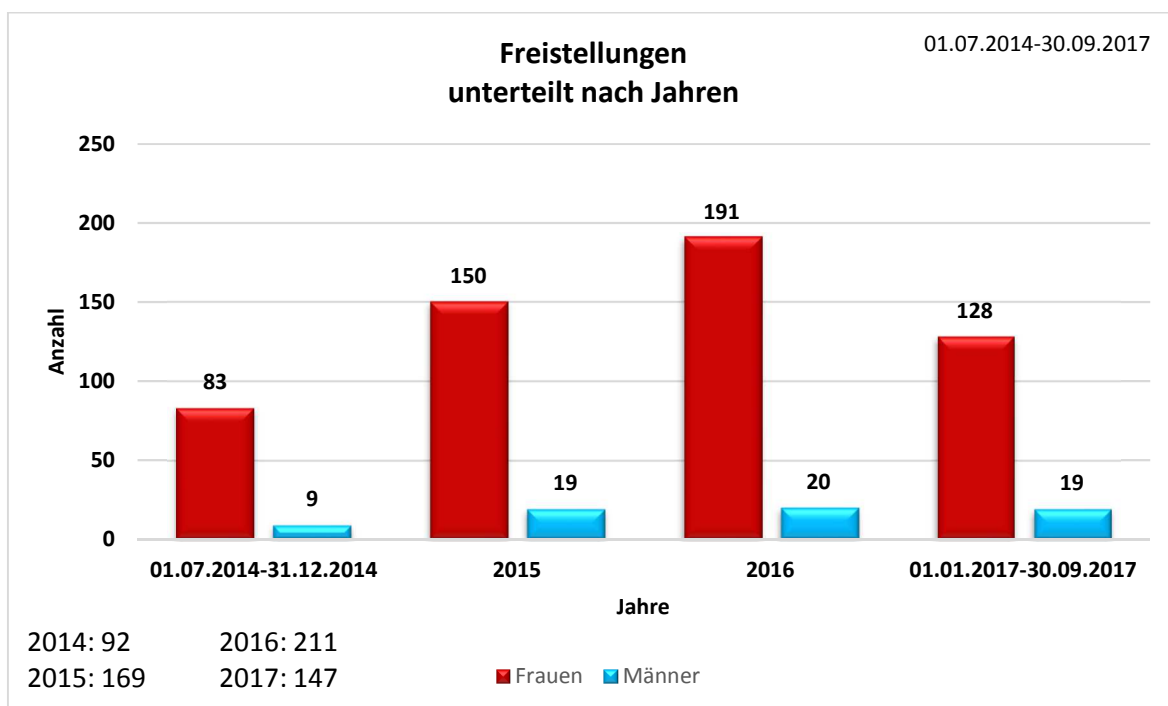
Die Auswertung des Zeitraums vom 01. Juli 2014 bis 30. September 2017 hat ergeben, dass die Arbeitsbefreiung zur Betreuung eines erkrankten Kindes oder bei Erkrankung der Betreuungsperson von insgesamt **180 Personen (155 Mitarbeiterinnen & 25 Mitarbeitern)** in Anspruch genommen wurde. Im Einzelnen waren das **619 Freistellungen** mit einem Gesamtumfang von **1.103 Tagen**.

Abbildung 13: Anzahl der Beschäftigten, die eine Freistellung in Anspruch genommen haben



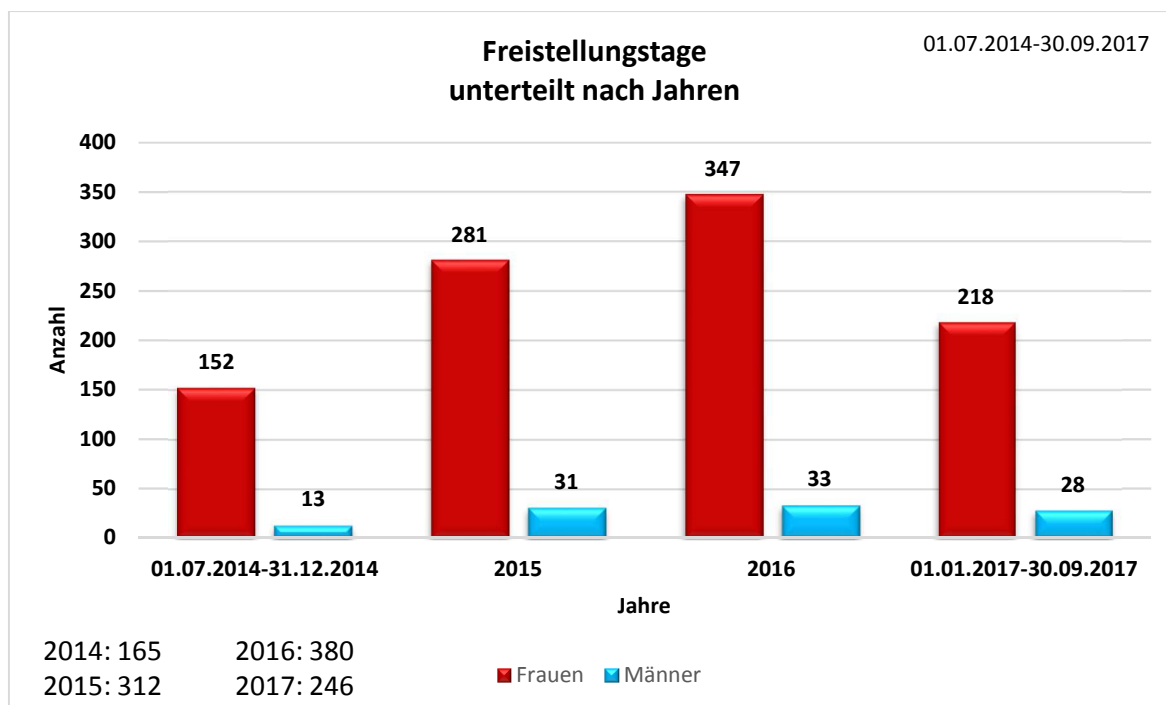
Der Vergleich mit den Vorjahren zeigt einen Anstieg bei der Anzahl der Beschäftigten, die eine Freistellung nach § 45 SGB V und § 29 TVöD in Anspruch genommen haben. In 2013 waren es 85 Personen, in 2015 noch 82 Personen und in 2016 bereits 102 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Abbildung 14: Anzahl der Freistellungen



Die Anzahl der Freistellungen zur Betreuung eines erkrankten Kindes oder bei Erkrankung der Betreuungsperson ist im Jahresvergleich ebenfalls gestiegen: 167 Freistellungen in 2013, 169 Freistellungen in 2015 und bereits 211 Freistellungen im Jahr 2016.

Abbildung 15: Anzahl der freigestellten Arbeitstage



Bei der Anzahl der freigestellten Arbeitstage ist ebenfalls ein signifikanter Anstieg für das Jahr 2016 zu verzeichnen. Im Jahr 2013 waren es insgesamt 304 Tage, in 2015 312 Freistellungstage und im Jahr 2016 bereits 380 freigestellte Arbeitstage.

Beurlaubung zur Pflege und Betreuung nach § 15 HUrlVO und § 28 TVöD

Bei weiterem Betreuungsbedarf können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Marburg unbezahlten Sonderurlaub erhalten.

Im Zeitraum vom 01. Juli 2014 bis 30. September 2017 ließen sich insgesamt **21 Beschäftigte** insgesamt **28 Mal** von ihrer Arbeit **freistellen**. Im Einzelnen waren dies 13 Freistellungen zur Kindesbetreuung und 15 Freistellungen zur Pflege von Angehörigen. Der unbezahlte Sonderurlaub wurde dabei von **18 Frauen und 3 Männern** in Anspruch genommen.

In der Zeit vom 01. Januar 2013 bis 30. Juni 2014 ließen sich insgesamt 10 Mitarbeiterinnen – und kein Mitarbeiter – freistellen. Davon sind 7 Freistellungen zur Kindesbetreuung und 3 Freistellungen zur Angehörigenpflege.

Im Zeitraum von 2008 bis 2012 ließen sich insgesamt 20 Frauen und 3 Männer freistellen. Davon erfolgten 20 Freistellungen zur Betreuung von Kindern und 3 Freistellungen zur Pflege von Angehörigen.

Bei Beurlaubungen wird ein personeller Ausgleich vorgenommen. Bis zu einer zweijährigen Beurlaubung aus Gründen der Pflege von Angehörigen wird die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz unter Berücksichtigung in dem vor der Beurlaubung vereinbarten Stundenumfang garantiert.

3.3 Teilzeittätigkeit

Nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) besteht ein grundsätzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit. Des Weiteren ist im TVöD vorgesehen, dass mit Beschäftigten auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden kann, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen betreuen oder pflegen. Eine analoge Regelung enthält das Hessische Beamtengesetz (HBG) für die Beamtinnen und Beamten. Anträge auf Teilzeitarbeit sind daher grundsätzlich zu genehmigen, soweit keine dienstlich zwingenden Gründe entgegenstehen.

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 Universitätsstadt Marburg bemüht, den Beschäftigten den Wunsch auf eine Teilzeittätigkeit zu ermöglichen. Beispielsweise unterstützt die Universitätsstadt Marburg als Arbeitgeberin junge Menschen mit Familienverantwortung, indem sie die Möglichkeit, die Berufsausbildung mit einer verkürzten wöchentlichen Ausbildungszeit zu absolvieren, anbietet. Diese Möglichkeit wurde bereits mehrfach in Anspruch genommen. Zum Stichtag 01. Oktober 2017 sind **zwei weibliche Auszubildende in Teilzeit** beschäftigt.

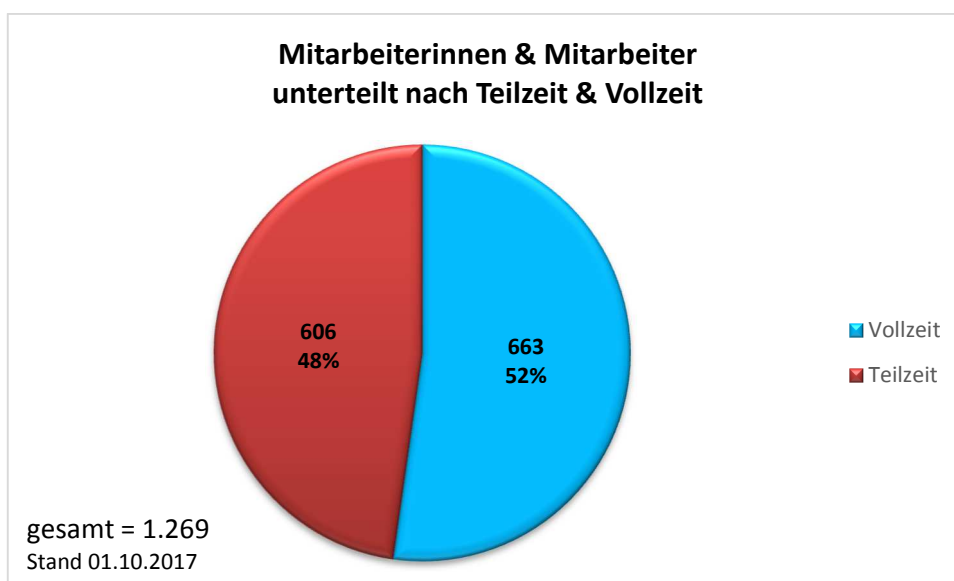
Im Folgenden werden die Teilzeittätigkeiten differenziert nach Beschäftigungsumfang (Teilzeit oder Vollzeit), Stundenumfang, Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, Geschlecht, Teilzeittätigkeit der Führungskräfte und nach Berufsgruppen dargestellt.

3.3.1 Teilzeittätigkeit nach Beschäftigungsumfang

Gesamtüberblick des Beschäftigungsumfangs

Am 01. Oktober 2017 waren von insgesamt 1.269 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Marburg (exklusive „1-Stunden-Kräfte“) **606 Personen (48 %) in Teilzeit** beschäftigt. Berücksichtigt wurden hierbei auch Teilzeittätigkeiten von sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Altersteilzeit. Zum Stichtag befanden sich diese bereits alle in der Freizeitphase.

Abbildung 16: Beschäftigungsumfang der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

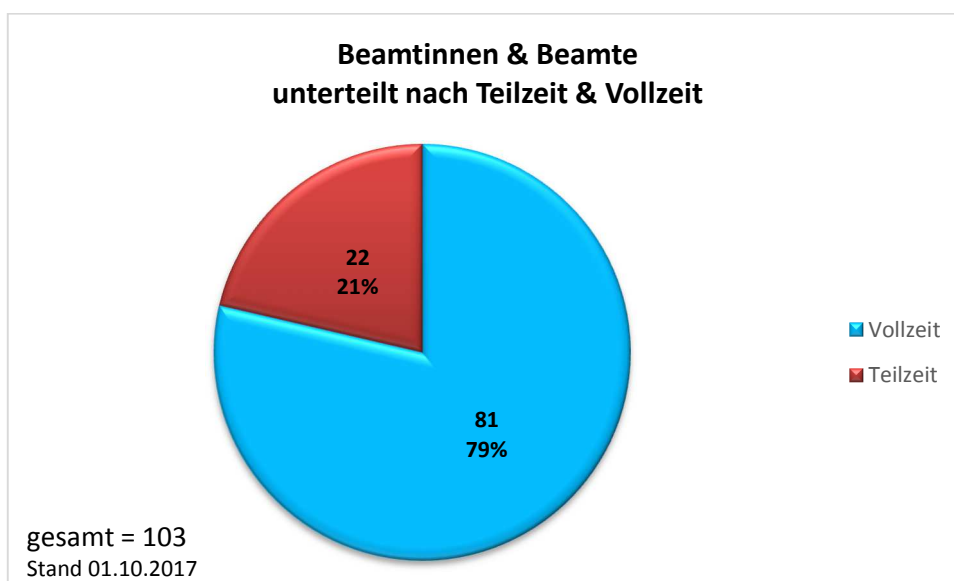


Der Vergleich mit den Vorjahren zeigt einen kontinuierlichen Anstieg der Teilzeittätigkeit. In 2008 waren 436 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (45 %) in Teilzeit beschäftigt. Im Jahr 2012 sind es bereits 524 Personen (48 %). Das Jahr 2014 verzeichnet 549 Teilzeitbeschäftigte (48 %).

Beschäftigungsumfang der Beamtinnen und Beamten

Bei der Stadtverwaltung Marburg sind von 103 Beamtinnen und Beamten **22 Personen (21 %) in Teilzeit** beschäftigt.

Abbildung 17: Beschäftigungsumfang der Beamtinnen & Beamten

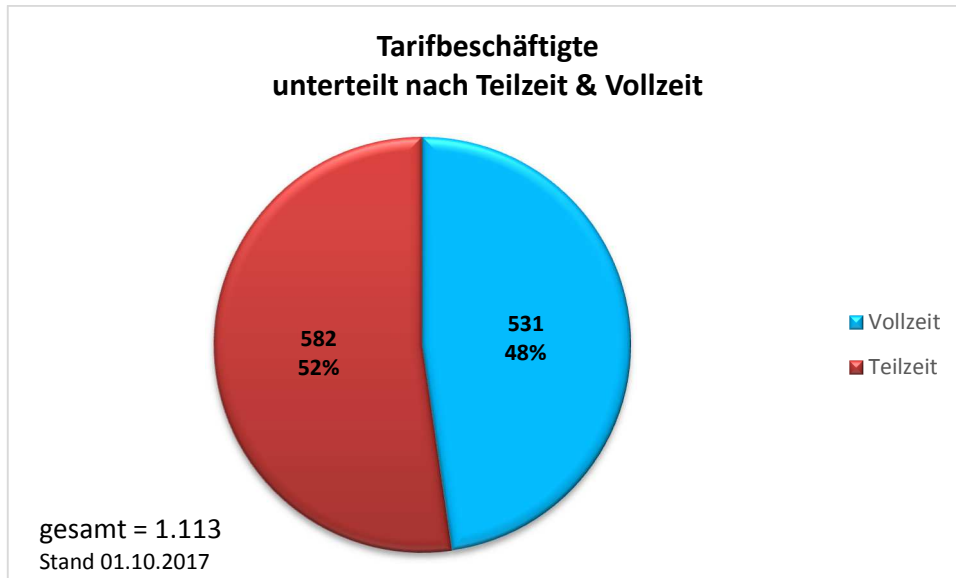


Der Vergleich mit den Vorjahren zeigt nur geringfügige bzw. keine Veränderungen. Im Jahr 2008 waren 21 Beamtinnen und Beamte (22 %) in einer Teilzeitbeschäftigung. In 2012 waren es 22 teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis (22 %), ebenso im Jahr 2014.

Beschäftigungsumfang der Tarifbeschäftigten

Die Auswertung des Beschäftigungsumfangs der Tarifbeschäftigten zeigt, dass von 1.113 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **582 Personen (52 %) in Teilzeit** beschäftigt sind.

Abbildung 18: Beschäftigungsumfang der Tarifbeschäftigten



Im Jahresvergleich ist die absolute Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stetig angestiegen. Im Jahr 2012 waren 502 Tarifbeschäftigte (53 %) bei der Stadtverwaltung Marburg teilzeitbeschäftigt. In 2014 waren es bereits 527 Personen (53 %).

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen. Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollbeschäftigte. Sie sind auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hinzuweisen. Stellenbesetzungen sind nach Qualifikation der Bewerbenden zu beurteilen. Diese Maßnahmen werden bei der Stadtverwaltung Marburg bereits erfolgreich umgesetzt. Die positive Fortführung ist weiterhin vorgesehen.

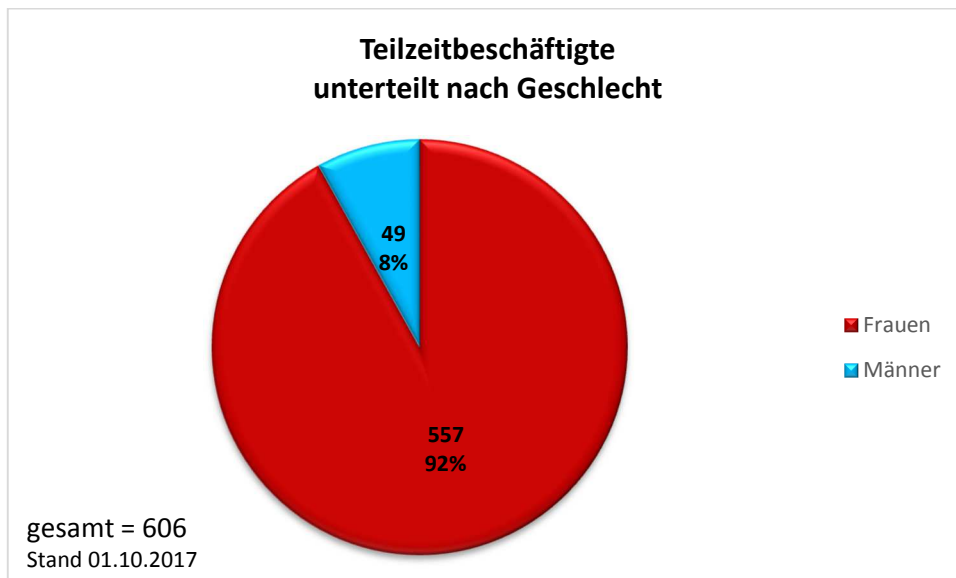
Die Stadtverwaltung Marburg gewährt nach Ablauf der tarifrechtlich möglichen 5-Jahresfrist eine weitere befristete Arbeitszeitreduzierung, und zwar bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des jüngsten Kindes bei einem „Mindest-Beantragungszeitraum“ von 3 Jahren an. Die positive Fortführung ist weiterhin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

3.3.2 Teilzeittätigkeit nach Geschlecht

Gesamtüberblick der Teilzeittätigkeit nach Geschlecht

Am 01. Oktober 2017 waren von insgesamt 606 Teilzeitbeschäftigten **557 Mitarbeiterinnen (92 %)** und **49 Mitarbeiter (8 %)** bei der Stadtverwaltung Marburg tätig.

Abbildung 19: Teilzeittätigkeit nach Geschlecht

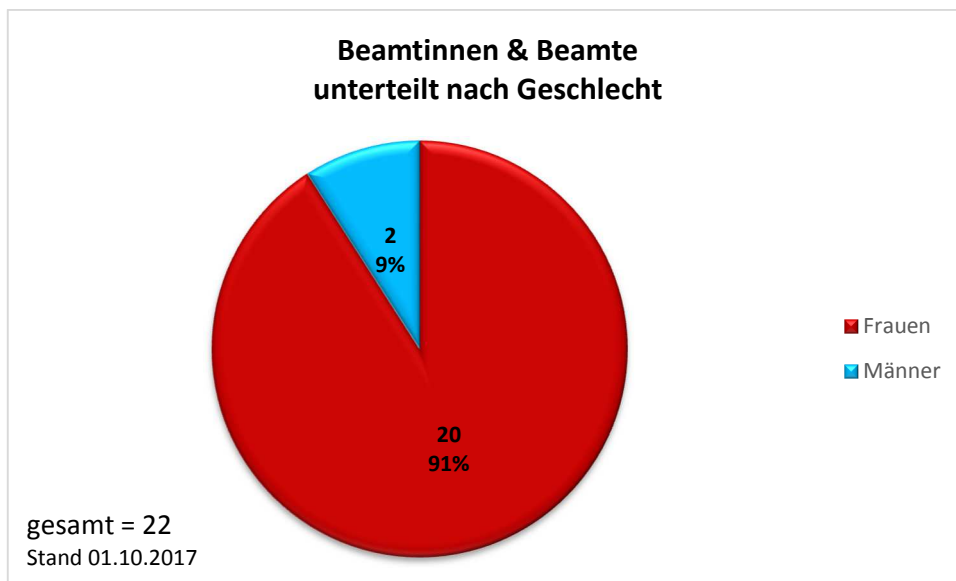


Im Jahr 2008 betrug der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen 80 %. In 2012 waren es 477 Mitarbeiterinnen, die bereits 91 % der Teilzeitbeschäftigten ausmachten, und 47 Mitarbeiter (9 %). Im Jahr 2014 waren 505 Frauen (92 %) und 44 Männer (8%) in Teilzeit bei der Stadtverwaltung beschäftigt.

Teilzeittätigkeit der Beamtinnen & Beamten nach Geschlecht

Von den 22 teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten sind **20 Frauen (91 %)** und **2 Männer (9 %)** bei der Stadtverwaltung Marburg tätig.

Abbildung 20: Teilzeittätigkeit der Beamtinnen & Beamten nach Geschlecht

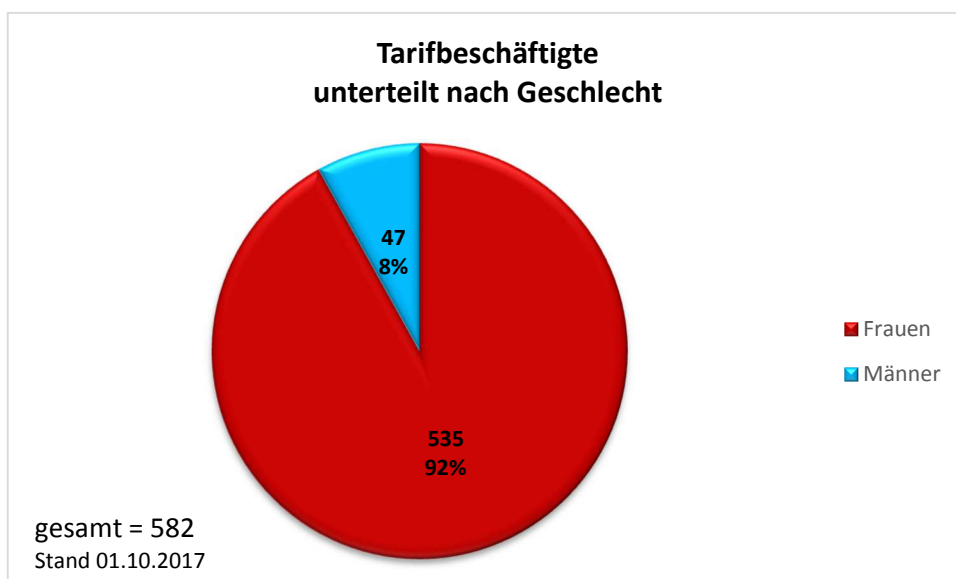


Im Vergleich zu den Vorjahren ist zum Stichtag 01. Oktober 2017 erstmalig ein Rückgang der Männerquote bei den teilzeitbeschäftigten Beamten zu verzeichnen. Im Jahr 2012 waren 19 Beamtinnen (86 %) und 3 Beamte (14 %) in Teilzeit tätig. In 2014 waren es 18 Frauen (82 %) und 4 Männer (18 %).

Teilzeittätigkeit der Tarifbeschäftigten nach Geschlecht

Die 582 tarifbeschäftigten Teilzeitkräfte unterteilen sich in **535 Frauen (92 %)** und **47 Männer (8 %)**.

Abbildung 21: Teilzeittätigkeit der Tarifbeschäftigten nach Geschlecht



Der Jahresvergleich ergibt hinsichtlich der Frauen- bzw. Männerquote keine wesentlichen Veränderungen. Im Jahr 2012 waren 458 Frauen (91 %) und 44 Männer (9 %) in Teilzeit tätig. In 2014 lag die Zahl bei 487 Mitarbeiterinnen (92 %) und 40 Mitarbeitern (8 %).

3.3.3 Teilzeittätigkeit nach Stundenumfang

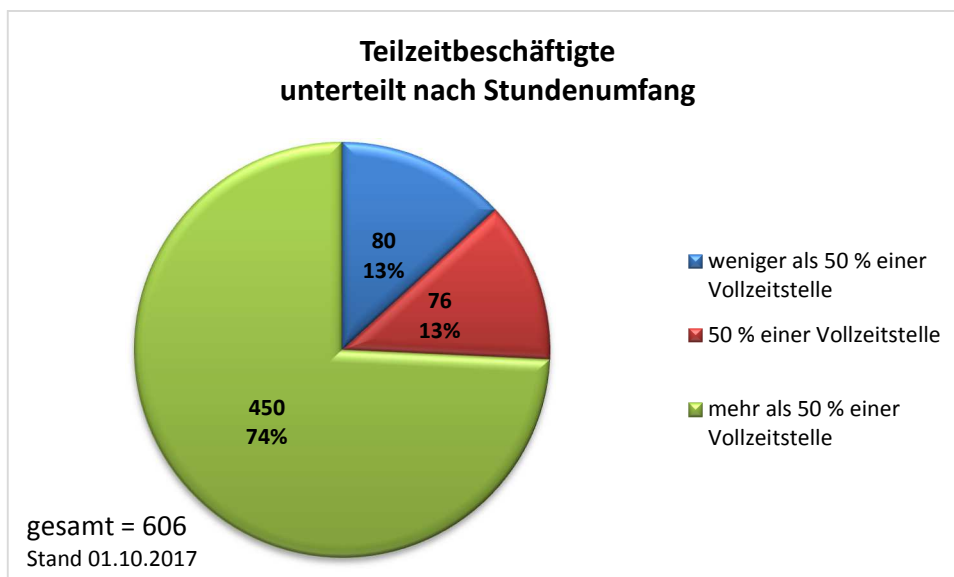
Die folgenden Auswertungen zeigen die in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterteilt nach ihrem stundenmäßigen Beschäftigungsumfang. Für die Tarifbeschäftigten der Stadtverwaltung Marburg gilt nach § 6 TVöD eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden (Vollzeit). Für die Beamtinnen und Beamten ist die Altersstaffelung der wöchentlichen Dienstzeit nach § 1 der Hessischen Arbeitszeitverordnung (HAZVO) maßgebend. Die regelmäßige Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten beträgt bei Vollzeitbeschäftigung bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres 41 Stunden pro Woche und ab Beginn des 61. Lebensjahres 40 Stunden pro Woche. Die wöchentliche Dienstzeit von vollbeschäftigten schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten beträgt 40 Stunden.

Die hälftige wöchentliche Arbeitszeit für Tarifbeschäftigte ist im Folgenden mit 19,5 Stunden abgebildet, die der Beamtinnen und Beamten entsprechend nach Alter bzw. Schwerbehinderung.

Gesamtüberblick des Stundenumfangs

Der Gesamtüberblick des Stundenumfangs zeigt, dass von den 606 bei der Stadtverwaltung Marburg in Teilzeit beschäftigten **450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (74 %)** mehr als die hälftige wöchentliche Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten bzw. eines Vollbeschäftigten arbeiten. **76 Personen (13 %)** haben eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von der Hälfte einer Vollzeitstelle. Weniger als 50 % einer Vollzeitstelle arbeiten rund **80 teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (13 %)**.

Abbildung 22: Stundenumfang der Teilzeitbeschäftigten



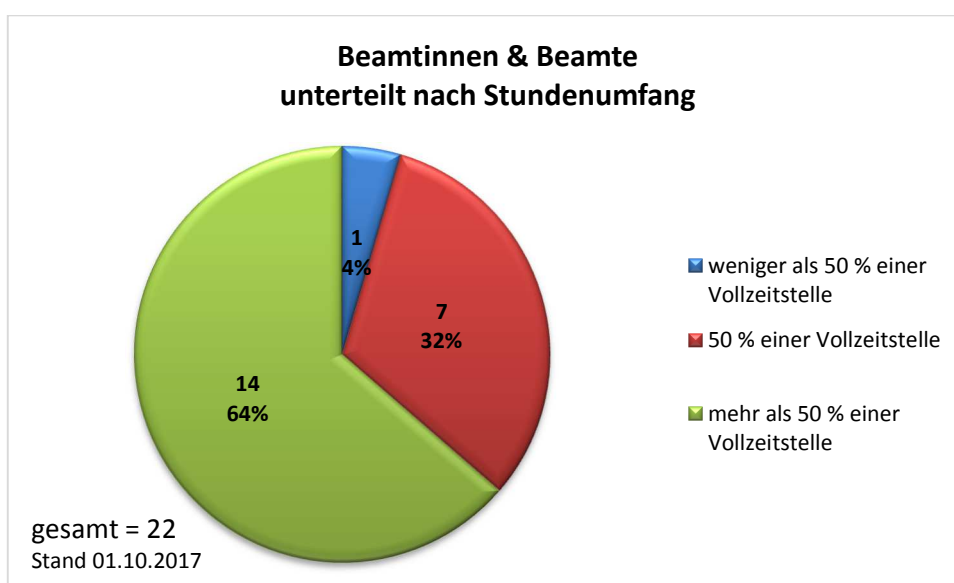
Der Vergleich mit den Vorjahren zeigt, dass sich die Quoten verändert haben. Immer mehr in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mehr als 50 % einer Vollzeitstelle.

Im Jahr 2008 arbeiteten 282 Personen (65 %) mehr als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Diese Quote hat sich in 2012 mit 335 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (64 %) und in 2014 mit 358 Personen (65 %) nur geringfügig verändert. Drei Jahre später ist eine deutliche Verschiebung erfolgt. 450 Teilzeitbeschäftigte (74 %) arbeiten mehr als die hälftige wöchentliche Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten bzw. eines Vollbeschäftigten. Der Anteil an einer hälftigen Arbeitszeit ist dafür gesunken (2014: 19 %), ebenso wie der Anteil an einer Beschäftigung mit weniger als 50 % einer Vollzeitstelle (2014: 16 %).

Stundenumfang der Beamtinnen und Beamten

Von den 22 teilzeitbeschäftigten Beamtinnen & Beamten arbeiten zum Stichtag **14 Personen (64 %)** mehr als die hälftige wöchentliche Arbeitszeit.

Abbildung 23: Stundenumfang der Beamtinnen & Beamten



Im Jahr 2012 lag der Anteil der Beamtinnen und Beamten, die mehr als 50 % einer Vollzeitstelle arbeiteten, bei 55 %. In 2014 waren es bereits 63 %. Somit ist diese Quote kontinuierlich angestiegen.

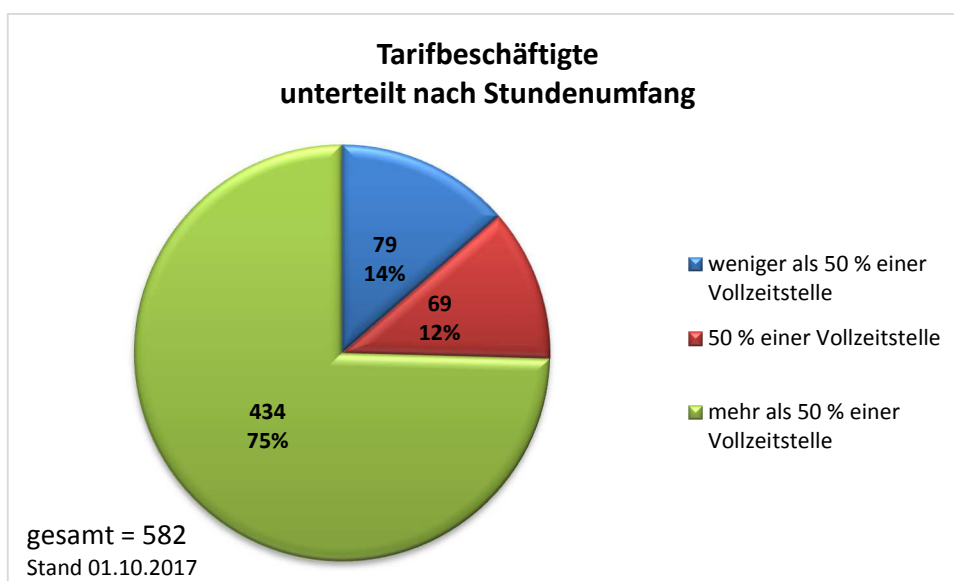
Der Anteil an einer hälftigen Arbeitszeit lag in 2012 bei 27 % und in 2014 bei 23 %.

Weniger als 50 % einer Vollzeitstelle arbeiteten im Jahr 2012 18 % Beamtinnen und Beamten und im Jahr 2014 14 %. Diese Quote ist im Jahresvergleich somit stetig gesunken.

Stundenumfang der Tarifbeschäftigten

434 Personen (75 %) der insgesamt 582 in Teilzeit tätigen Tarifbeschäftigten arbeiten mehr als 19,5 Stunden. **69 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (12 %)** arbeiten genau 19,5 Stunden und **79 Tarifbeschäftigte (14 %)** weniger als die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten bzw. eines Vollbeschäftigten.

Abbildung 24: Stundenumfang der Tarifbeschäftigten



Der Vergleich mit den Vorjahren zeigt, dass – ebenso wie bei den in Teilzeit tätigen Beamtinnen und Beamten – die Quote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mehr als 50 % einer Vollzeitstelle arbeiten, angestiegen ist. In den Jahren 2012 und 2014 lag der Anteil der Tarifbeschäftigten, die mehr als 50 % einer Vollzeitstelle arbeiteten, noch bei 65 %.

Der Anteil an einer hälftigen Arbeitszeit lag in 2012 bei 18 % und in 2014 bei 16 %. Diese Quote ist im Jahresvergleich somit stetig gesunken.

Weniger als 50 % einer Vollzeitstelle arbeiteten im Jahr 2012 18 % der Tarifbeschäftigten und im Jahr 2014 19 %.

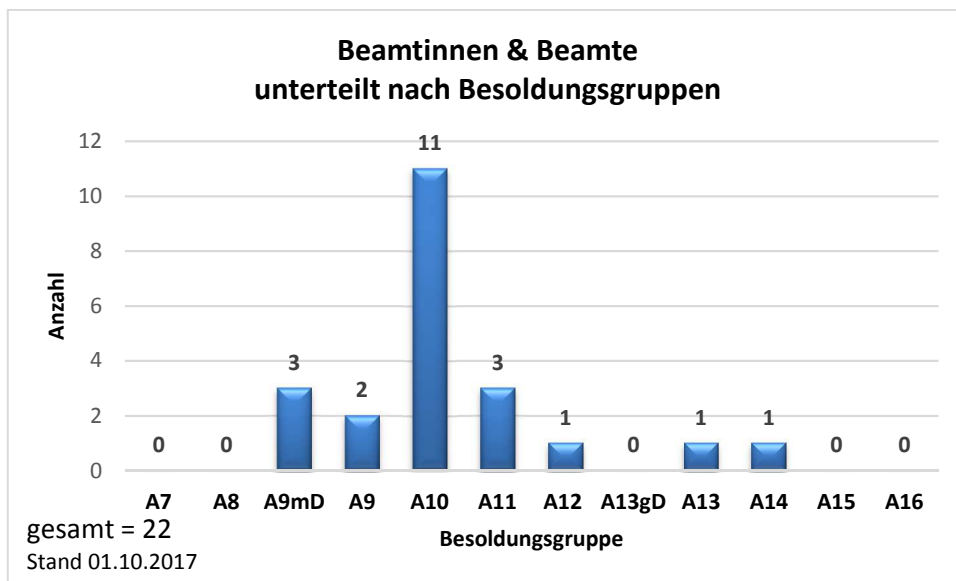
3.3.4 Teilzeittätigkeit nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die Analyse der Teilzeitkräfte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigte in den Jahren 2008, 2012 und 2014, dass die höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen nur vereinzelt oder nicht vertreten waren. Die Betrachtung zum 01. Oktober 2017 lässt erkennen, dass die Verteilung der Teilzeitstellen auf die jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen weitgehend den Ergebnissen der Vorjahre entspricht.

Teilzeittätigkeit nach Besoldungsgruppen

In den Besoldungsgruppen **A 9mD**, **A 10** und **A 11** sind wie in den vorangegangenen Jahren die meisten in Teilzeit tätigen Beamtinnen und Beamten vertreten.

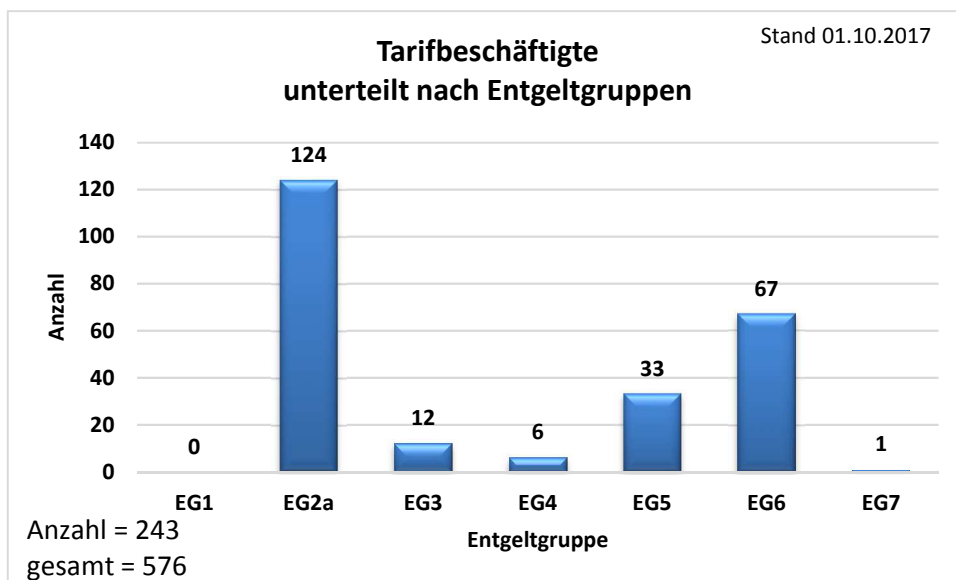
Abbildung 25: Teilzeittätigkeit nach Besoldungsgruppen

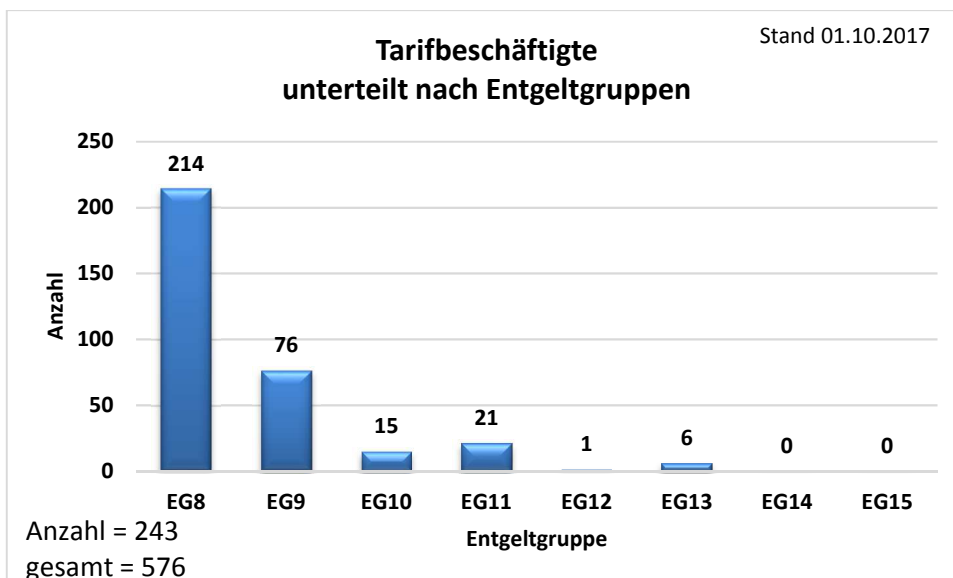


Teilzeittätigkeit nach Entgeltgruppen

Zum Stichtag 01. Oktober 2017 sind die Entgeltgruppen **EG 2a**, **EG 8** sowie **EG 9** wie in den Vorjahren die Entgeltgruppen mit den meisten Tarifbeschäftigten in Teilzeittätigkeit (Anmerkung: Die Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten wurden in dieser Übersicht nicht berücksichtigt.).

Abbildung 26: Teilzeittätigkeit nach Entgeltgruppen



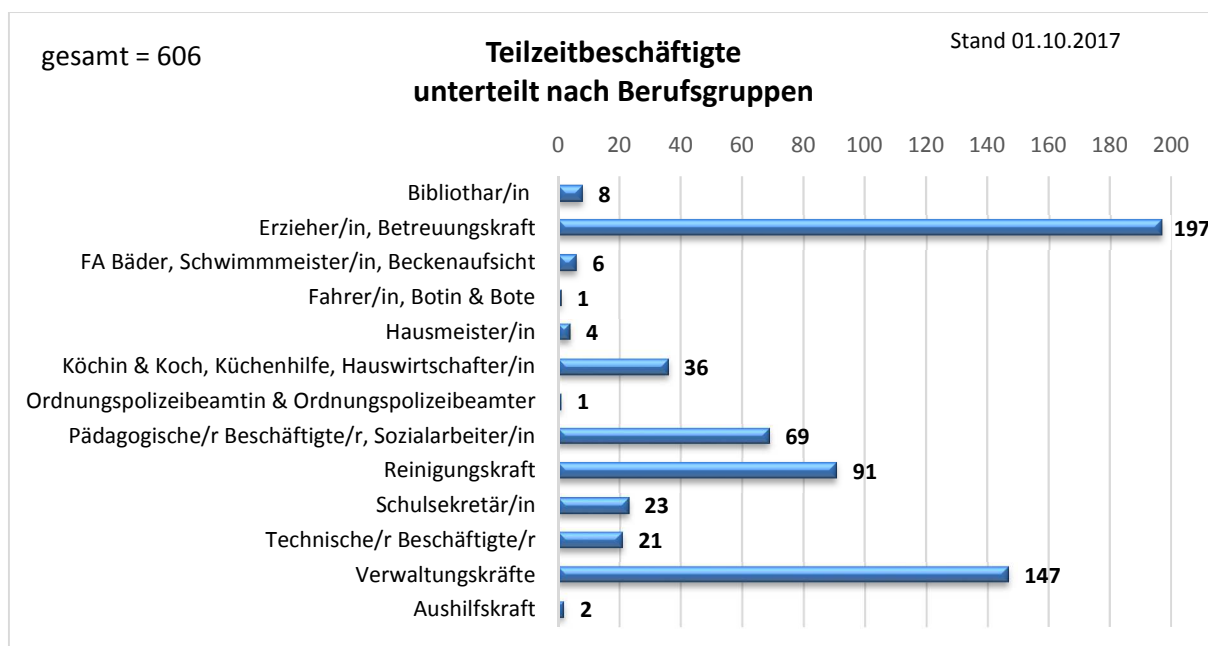


3.3.5 Teilzeittätigkeit nach Berufsgruppen

Eine weitere Differenzierung der Teilzeittätigkeit nach einzelnen Berufsgruppen zeigt, dass einige Teilzeitbeschäftigten durch ihre Einsatzbereiche bedingt sind. Beispielsweise ist der Stellenumfang im Bereich der Kinderbetreuung abhängig vom Betreuungsumfang. Im Reinigungsbereich wird er im Wesentlichen über die zu reinigende Fläche in einem Objekt festgelegt.

Die Auswertung zeigt, dass der größte Anteil der Teilzeitkräfte in der Berufsgruppe „**Erzieher/in, Betreuungskraft**“ mit **197 Personen**, der Berufsgruppe „**Verwaltungskräfte**“ mit **147 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** sowie in der Berufsgruppe „**Reinigungskraft**“ mit **91 Personen** vertreten ist.

Abbildung 27: Teilzeittätigkeit nach Berufsgruppen

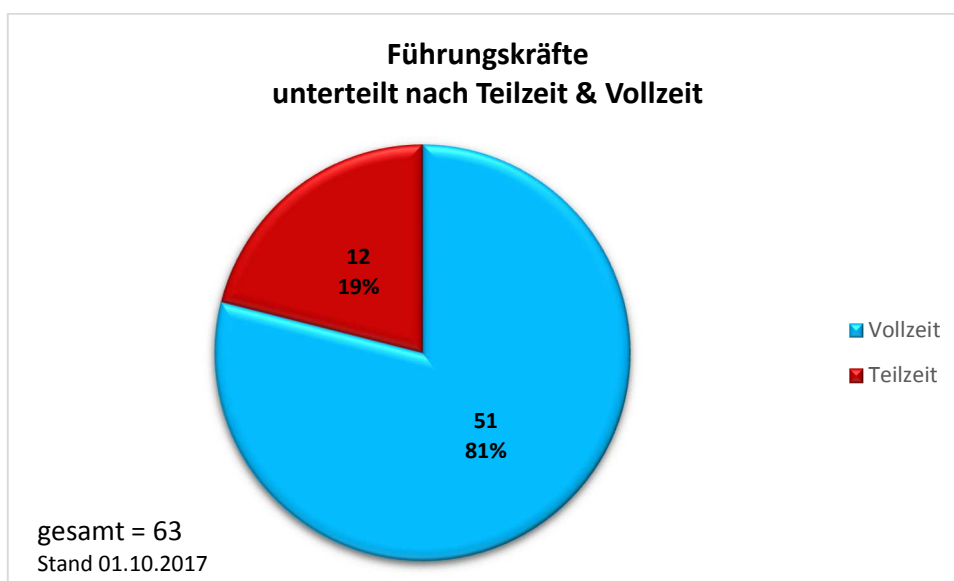


Der Vergleich mit den Vorjahren 2012 und 2014 zeigt nur geringfügige Veränderungen. Der größte Anteil der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war ebenfalls in den Berufsgruppen „Erzieher/in, Betreuungskraft“, „Verwaltungskräfte“ und „Reinigungskräfte“ zu finden.

3.3.6 Teilzeittätigkeit der Führungskräfte

Zum Stichtag 01. Oktober 2017 befinden sich von insgesamt 63 Führungskräften **12 Personen (19 %)** in einem **Teilzeitverhältnis**. 51 Führungskräfte (81 %) arbeiten in Vollzeit.

Abbildung 28: Beschäftigungsumfang der Führungskräfte



Im Vergleich zu den Vorjahren ist die Teilzeitquote erstmals wieder rückgängig. In 2008 waren 2 % der Führungskräfte im Rahmen der Altersteilzeitregelung in Teilzeit tätig. Im Jahr 2012 haben 19 % der Führungskräfte in Teilzeit gearbeitet. Diese Quote hat sich in 2014 auf 21 % erhöht. Zum Stichtag 01. Oktober 2017 ist die Teilzeitquote wieder auf 19 % gesunken. Davon ist keine Führungskraft im Rahmen der Altersteilzeitregelung in Teilzeit tätig.

Die Auswertung der Teilzeittätigkeit der Führungskräfte nach Geschlecht zeigt, dass **10 Frauen (83 %)** und **2 Männer (17 %)** ihre Tätigkeit **in Teilzeit** ausüben. Diese Verteilung entspricht den Quoten von 2014.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen. Führungsstellen werden mit dem Hinweis auf die Teilbarkeit der Stelle unter Berücksichtigung der ganztägigen Besetzung ausgeschrieben. Die positive Fortführung dieser Maßnahmen ist weiterhin vorgesehen.

3.4 Flexible Arbeitszeitgestaltung

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung ist ganz wesentlich, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Durch die seit fast 20 Jahren bestehende „Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit“ versucht die Stadtverwaltung Marburg, die Arbeitszeit besser dem jeweiligen Arbeitsrhythmus und den dienstlichen Erfordernissen anzupassen.

Die Dienstvereinbarung ermöglicht eine individuelle Arbeitszeitgestaltung entsprechend den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sofern keine dienstlichen Belange dem entgegenstehen. Die Vereinbarung zur individuellen Regelung der Arbeitszeit wird gerne angenommen. Die Anzahl individueller Arbeitszeitmodelle nimmt kontinuierlich zu. Eine Abschaffung der Kernarbeitszeit erfolgte im Berichtszeitraum nicht. Die Dienststelle befindet sich jedoch in Gesprächen mit dem Personalrat hinsichtlich einer Aktualisierung und Überarbeitung der Dienstvereinbarung.

4 Sonstige Maßnahmen

Neben den bereits genannten Maßnahmen ergreift die Universitätsstadt Marburg eine Reihe weiterer Maßnahmen, hat weitere Dienstvereinbarungen geschlossen, zusätzliche Arbeitskreise gebildet und Projekte erarbeitet, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Marburg auf unterschiedliche Weise unterstützen. Auf diese Weise sollen unter anderem das Arbeitsklima, die Arbeitszufriedenheit, der Umgang mit privaten Anliegen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden.

4.1 Überwiegend an Frauen gerichtete Maßnahmen

4.1.1 Projekt „Fit im Reinigungsbereich“

Im Rahmen des Projektes „Fit im Reinigungsbereich“ wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv in den Prozess der nachhaltigen Gestaltung der Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung eingebunden. Um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Reinigungsbereich zu erhalten und zu fördern, wurden Belastungs- und Beanspruchungssituationen in Gesundheitszirkeln umfassend benannt, Arbeitserleichterungen entwickelt und umgesetzt sowie mehr Bewusstsein für das eigene Verhalten geschaffen. Dabei sollte das Projekt auch ein Ausdruck der Wertschätzung sein, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und somit auch das Betriebsklima, die Motivation und die Leistungsfähigkeit fördern.

Die Gesundheitszirkel mit den Reinigungskräften der Stadtverwaltung Marburg konnten im Februar 2015 erfolgreich abgeschlossen werden. Den Gesprächsrunden gehörten die Objektbetreuerinnen, der Vorsitzende des Personalrats, die Betriebsärztin, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Vorsitzende des Arbeitskreises Gesundheit an. Nach Abschluss der Gesprächsrunden wurden Lösungen gemeinsam entwickelt und in Abstimmung mit dem Fachdienst Gebäudewirtschaft ein Zeit- und Maßnahmenplan erstellt. Dieser wurde den Reinigungskräften im Rahmen einer Dienstbesprechung vorgestellt.

Die Ergebnisse dieses Gesundheitszirkels dienen nicht nur der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, sondern auch das betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadtverwaltung Marburg kann sich anhand der gewonnenen Erkenntnisse nachhaltig auf den Erhalt und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausrichten. Dies wiederum fördert die Bindung und Akquirierung von Personal und erhöht damit die Attraktivität der Stadtverwaltung Marburg als Arbeitgeberin. Durch das Pilotprojekt sollen auch in Zukunft für weitere Bereiche der Stadtverwaltung Marburg Standards entwickelt und institutionalisiert werden.

4.1.2 Geschlechtergerechte Verwaltungssprache

Gleichberechtigung in der Gesellschaft schlägt sich auch in der Verwaltungssprache nieder. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist daher durch eine moderne Verwaltungssprache, die beide Geschlechter gleichermaßen benennt und anspricht, zu unterstützen. Dadurch wird der stereotypischen Rollenzuordnung von Geschlechtern entgegengewirkt.

In der Außen- und Innendarstellung der Dienststelle wird eine sprachliche Gleichstellung durch geschlechtsneutrale Formulierungen oder Paarformeln sichergestellt. Die Stadtverwaltung Marburg hat diese Anforderungen unter anderem bei der Gestaltung von Formularen, Broschüren, Schriftstücken, Beiträgen im Intranet und Internet nachzukommen.

Das Faltblatt des Gleichberechtigungsreferats zum geschlechtergerechten Schreiben und Sprechen wurde zum März 2012 überarbeitet und erweitert. Es beinhaltet Richtlinien zur geschlechtergerechten Sprache. Mit freundlicher Unterstützung der Abteilung Chancengleichheit des Landkreises Darmstadt-Dieburg und der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Sigmaringen wurde ein aktualisierter Schreibtischausteller für eine geschlechtergerechte Sprache erarbeitet und verteilt.

Des Weiteren ist die geschlechtergerechte Verwaltungssprache in den letzten Jahren auch Bestandteil des internen Fortbildungsjournals für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Marburg.

4.2 Maßnahmen nach dem AGG – Beschwerdestelle

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stellt einheitliche Regelungen für Diskriminierungsverbote auf, um vor Belästigung und unzulässiger Benachteiligung zu schützen. Das sogenannte Antidiskriminierungsgesetz hat dabei nicht nur den Schutz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Bewerberinnen und Bewerber der eigenen Dienststelle zum Inhalt, sondern es hat auch Auswirkungen auf alle Amtshandlungen, Tätigkeiten und Entscheidungen der Verwaltung.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich anhand eines Faltblattes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über das AGG und seine Inhalte informieren. Die wichtigsten Informationen sind zusammen mit theoretischen Beispielen der Diskriminierung aus dem Arbeitsleben gebündelt zusammengetragen.

Seit 2011 bietet die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte jährlich im Rahmen des Fortbildungsjournals eine Informationsveranstaltung an, in der die rechtlichen Grundlagen des AGG vorgestellt werden sowie über die verschiedenen Erscheinungsformen der Diskriminierung informiert wird. Weiterhin finden zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz jährlich Aufklärungen und Informationen durch Öffentlichkeitsarbeit statt. Neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen bei Aufnahme ihrer Tätigkeit ein Merkblatt zum AGG. Dieses fasst wichtige Punkte des AGG zusammen und zeigt die Pflichten des Arbeitgebers sowie die Rechte und Pflichten der Beschäftigten auf. Darüber hinaus erhalten alle Auszubildenden im Rahmen ihrer Ausbildungsmodule eine Unterrichtung zum AGG.

Nach § 13 AGG haben die Beschäftigten ein Beschwerderecht, das eine sachgerechte Prüfung und die Mitteilung des Ergebnisses einschließt. Im Umkehrschluss dazu ist die Dienststelle verpflichtet, eine betriebliche Beschwerdestelle festzulegen und diese bekannt zu geben. Die durch den Magistrat der Universitätsstadt Marburg eingerichtete Beschwerdestelle setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Fachbereiches Zentrale Dienste, des Gleichberechtigungsreferats und des Personalrates zusammen. Zukünftig soll die Beschwerdestelle intern über Öffentlichkeitsarbeit unter anderem aufzeigen, welche Aufgaben sie übernimmt und welche Rechte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Führungskräfte müssen bekanntgewordene sexuelle Belästigungen und alle weiteren Formen der Belästigung dem Personalservice melden. Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung oder anderen Formen der Belästigung muss die Dienststellenleitung auf Grundlage des AGG die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen bzw. disziplinarischen Maßnahmen ergreifen.

4.3 Sonstige betriebliche Sozialmaßnahmen

4.3.1 Dienstvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz/Fairnessberatung

Die „Dienstvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ wurde evaluiert und seit dem 20. März 2016 ist die überarbeitete Fassung in Kraft. Sie stellt weiterhin eine wichtige Grundlage für einen partnerschaftlichen Umgang miteinander, für ein positives Arbeitsklima und für die individuelle Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Marburg dar.

Die Dienstvereinbarung beinhaltet auch eine externe Fairnessberatung (Strategie- und Konfliktberatung), welche durch eine externe Beraterfirma durchgeführt wird. In schwierigen und belastenden Situationen können sich Beschäftigte kostenlos und anonym an die externe Beraterfirma wenden. Die Fairnessberatung hat sich seit 2006 zu einem festen Bestandteil bei der Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz entwickelt. Das Angebot wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur bei Konflikten, sondern auch zur Strategieberatung des eigenen Verhaltens genutzt.

Darüber hinaus wird den Führungskräften der Stadtverwaltung Marburg ein Coaching für eine Qualitätssicherung und persönliche Weiterentwicklung hinsichtlich beruflicher und sozialer

Kompetenzen angeboten. Das Coaching ist eine individuelle, qualifizierte, sich auf das jeweilige Berufsfeld und persönliche Fragestellungen der Führungskräfte erstreckende Beratung und Förderung. Die Führungskräfte werden durch eine externe Beratung (Coach) mittels Gesprächen, Erfahrungsaustausch und einem intensiven persönlichen Feedback individuell beraten und unterstützt. Die Coachingschwerpunkte liegen in den Bereichen Mitarbeiterführung sowie strategische Beratung hinsichtlich des eigenen (Führungs-)Verhaltens, Kommunikationstechniken sowie Selbstmanagement.

4.3.2 Betriebliche Sozialberatung

Neben der externen Konfliktberatung wurde im Jahr 2012 mit der Betrieblichen Sozialberatung (BSB) des Fachdienstes Personal-, Organisations- und Beteiligungsmanagement der Stadtverwaltung Marburg eine interne Anlaufstelle für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen. Diese arbeitet fachlich unabhängig und weisungsungebunden. Die Beratungen sind vertraulich und unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht.

Die Betriebliche Sozialberatung hat zur Aufgabe, die psychosoziale Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu fördern. Sie kooperiert dabei mit der Fairnessberatung, der Gesundheitsförderung, der Suchtberatung, dem betriebsärztlichen Dienst, der Schwerbehindertenvertretung, dem Arbeitsschutz und weiteren externen Beratungsstellen.

4.3.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde mit der Implementierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in 2010 eine weitere wichtige Maßnahme umgesetzt, welche das Ziel verfolgt, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und vorzubeugen, vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern sowie die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation zu erhöhen. Das BEM ist ein wichtiger Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements, der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung gut angenommen wird.

Die „Dienstvereinbarung über die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements bei der Universitätsstadt Marburg“ setzt zum einen die gesetzlichen Vorgaben um und legt des Weiteren eine Systematik für die konkrete Vorgehensweise für das Betriebliche Eingliederungsmanagement fest. Der Ablauf des BEM-Prozesses ist hierbei in sechs Schritte untergliedert. Ein BEM-Verfahren basiert auf freiwilliger Basis, das heißt es stellt ein Angebot für die Beschäftigten dar. Zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben, bei dem die Voraussetzungen des BEM erst ab einer Dauer von mehr als 6 Wochen/42 Tagen vorliegen, besteht für die städtischen Beschäftigten weiterhin die Option, vor Eintreten einer sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit ein BEM-Verfahren einzufordern oder auch beispielsweise Maßnahmen schon vor oder während einer Reha abzustimmen, um den Arbeitsplatz noch während der Erkrankungszeit entsprechend zu gestalten. Die überarbeitete und aktualisierte Fassung der Dienstvereinbarung trat zum 01. Juli 2013 in Kraft.

4.3.4 Betriebliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Sucht

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde vom Arbeitskreis Gesundheit die Suchtprävention in einem Gemeinschaftsprojekt der Stadtverwaltung Marburg, des DBM, der beiden örtlichen Personalräte und des Gesamtpersonalrats aufgearbeitet. Ergebnis dieser Zusammenarbeit war die in 2011 in Kraft getretene „Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention bei der Universitätsstadt Marburg“. Die Dienstvereinbarung soll über präventive Maßnahmen dem Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorbeugen sowie den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konkrete Unterstützung geben. Der Stufenplan der Dienstvereinbarung definiert hierbei für alle Beteiligten eine verbindliche Vorgehensweise.

In diesem Zusammenhang wurde mit den betrieblichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern für Sucht auch das interne Beratungs- und Informationsangebot erweitert. Die betrieblichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Sucht sind bei der Ausübung ihrer Aufgaben nicht an Weisungen gebunden und unterliegen der Schweigepflicht. Sie kooperieren mit dem betriebsärztlichen Dienst und den Fachstellen für Sucht und Suchtprävention in der Umgebung. Gemäß den anonymisierten Rückmeldungen der betrieblichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Sucht wird das interne Beratungsangebot von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Marburg angenommen. Das Team der betrieblichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Sucht wurde zwischenzeitlich erweitert. Nach einem weiteren Ausbildungsgang gehören dem Team nun **drei Mitarbeiterinnen** und **zwei Mitarbeiter** der Stadtverwaltung Marburg und des DBM an.

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

Das Marburger Stadtparlament hat am 26. Juni 2014 die Unterzeichnung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beschlossen. Am 09. Juli 2014 wurde diese Charta durch den damaligen Oberbürgermeister Egon Vaupel unterzeichnet. Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) als Vertreter der europäischen Lokal- und Regionalregierungen hat diese EU-Charta zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern entwickelt und alle Lokal- und Regionalregierungen Europas aufgefordert, sie zu unterzeichnen.

Ziel der Charta ist es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Kommunen über einen Aktionsplan zu erreichen. Der Erste Marburger Aktionsplan EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene wurde am 08. März 2017 von Oberbürgermeister Dr. Thomas Spies und Dr. Christine Amend-Wegmann, Leiterin des Gleichberechtigungsreferats, vorgestellt. Er dient der Umsetzung der Gleichberechtigung vor Ort.

Auf Grundlage einer Bestandsaufnahme mit Hilfe einer Fragebogenabfrage innerhalb der Stadtverwaltung wurden durch die Facharbeitsgruppe EU-Charta inhaltliche Schwerpunkte und Maßnahmen erarbeitet. Inhaltliche Schwerpunkte bilden die Themenfelder Politische Beteiligung, Erwerbsbeteiligung, Gender Budgeting, Gesundheit und Stadt als Arbeitgeberin. Besonders berücksichtigt werden sollen die besonderen Umstände von Alleinerziehenden,

Frauen mit Behinderungen und von Menschen mit Migrationshintergrund. Der Aktionsplan umfasst insgesamt 41 Maßnahmen und ist auf zwei Jahre angelegt, wobei nach Ablauf dieser zwei Jahre eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Prozesses vorgesehen ist. Der Stand des Umsetzungsprozesses des Ersten Marburger Aktionsplans EU-Charta wurde zuletzt in Form eines Zwischenberichts im März 2018 veröffentlicht.

Der Erste Marburger Aktionsplan EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und der Umsetzungsprozess (Stand März 2018) sind online auf der Homepage der Universitätsstadt Marburg abrufbar.⁴

6 Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Der Magistrat der Universitätsstadt Marburg hat auf Grundlage des § 163 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen und dieses der Bundesagentur für Arbeit auf Verlangen vorzulegen. Das Verzeichnis gibt unter anderem Auskunft über die mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplätze und einer eventuell zu zahlenden Ausgleichsabgabe.

Als Arbeitgeber hat der Magistrat der Universitätsstadt Marburg auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.

Bei der Berechnung der Zahl der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind, zählen Stellen, auf denen Auszubildende beschäftigt werden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die weniger als 18 Stunden in der Woche tätig sind, nicht mit.

Im Anzeigenjahr 2017 waren insgesamt 13.419 Arbeitsplätze – durchschnittlich 1.118 Arbeitsplätze im Monat – bei der Stadtverwaltung Marburg besetzt.

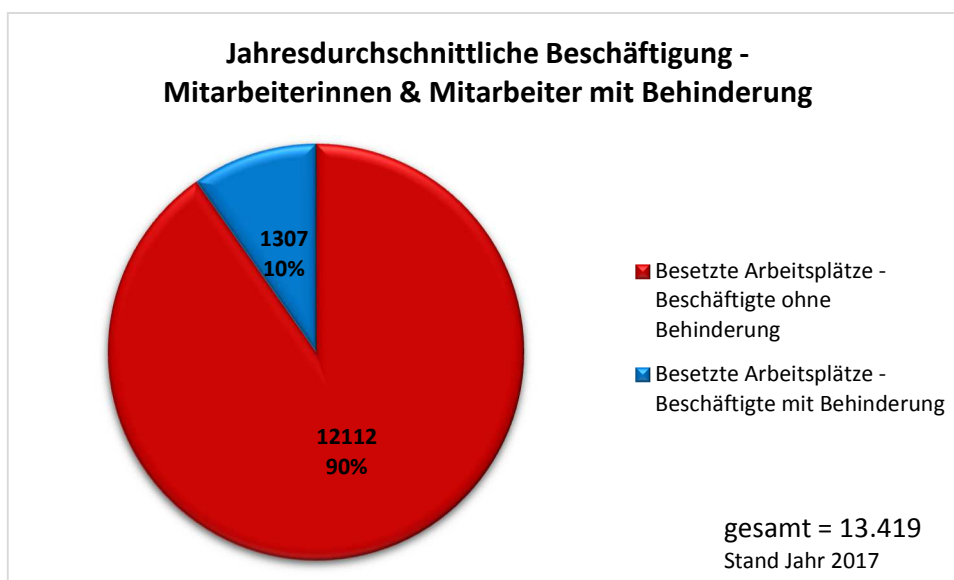
Von den 13.419 Arbeitsplätzen waren in 2017 **1.307 Arbeitsplätze** mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen besetzt. Dies entspricht einem monatlichen Durchschnitt von **109 Arbeitsplätzen**. Von diesen 109 Arbeitsplätzen waren durchschnittlich **70 %** mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten **Frauen** und **30 % mit Männern** besetzt. Diese prozentuale Verteilung spiegelt sich auch in der Geschlechterverteilung der Gesamtbeschäftigtenstruktur mit 70 % Frauen und 30 % Männern wider.

Die jahresdurchschnittliche Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen bei der Stadtverwaltung Marburg beträgt für das Betrachtungsjahr 2017 rund **10 %** und liegt damit deutlich über der gesetzlich geforderten Mindestquote. Die

⁴ Siehe hierzu: <https://www.marburg.de/portal/seiten/eu-charta-fuer-die-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-auf-lokaler-ebene-900001515-23001.html?rubrik=9000000066>

Quote kann vermutlich noch höher sein, da Auszubildende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt sind, bei den Berechnungen nicht berücksichtigt werden.

Abbildung 29: Jahresdurchschnittliche Beschäftigung – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung



Um den Prozess der kontinuierlichen Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen vor Ort gezielt zu fördern, entwickelte die Universitätsstadt Marburg den Marburger Aktionsplan 2017 – Kommunales Handlungskonzept zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Das Konzept beinhaltet sowohl Handlungsansätze der städtischen Verwaltung als auch der regionalen Kooperationspartnerinnen und -partner. Es ist geplant, im Rahmen einer Kooperation zwischen der Deutschen Blindenstudienanstalt e. V. (blista) und der Universitätsstadt Marburg Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung (IHK) auszubilden sowie – unter Berücksichtigung der städtischen Ressourcen – weiterhin Praktika in den unterschiedlichsten Bereichen der Verwaltung anzubieten.

Im Rahmen des Girls´ Days als Berufsorientierungsmaßnahme soll eine gezielte Bekanntmachung des Angebots gegenüber potentiell interessierten Mädchen mit Behinderungen erfolgen. Am Girls´ Day 2017 nahmen **6 Mädchen mit Behinderungen** teil, wobei insgesamt **48 Plätze für Mädchen mit Behinderungen** in der Stadtverwaltung verfügbar waren. In 2018 waren es 40 Plätze und **13 Mädchen mit Behinderungen** haben das Angebot wahrgenommen.

Weiterhin bietet die Stadtverwaltung Marburg für ihre Beschäftigten umfangreiche Maßnahmen an, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf unterschiedliche Weise unterstützen können, wie unter anderem die interne betriebliche Sozialberatung, die externe Fairnessberatung im Rahmen der Dienstvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, die betrieblichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Sucht sowie das BEM. Die Ausstattung und Anpassung der Arbeitsplätze an die individuellen Bedürfnisse behinderter Menschen oder von einer Behinderung bedrohter Menschen ist für die Stadtverwaltung Marburg

selbstverständlich und wird in Abstimmung mit den Beschäftigten und den zu beteiligenden Stellen gewährleistet. Auf Wunsch der Beschäftigten bzw. aufgrund gesetzlicher Vorgaben wird die Schwerbehindertenvertretung aktiv in die Prozesse eingebunden.

Auch der besonderen Verpflichtung von öffentlichen Arbeitgebern gem. § 165 SGB IX, wonach alle schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt, kommt die Stadtverwaltung seit Jahren nach und ist gelebte Praxis.

Es ist der Stadtverwaltung Marburg ein Anliegen für ihre Beschäftigten mit Behinderung oder von einer Behinderung bedrohter Beschäftigten individuelle Lösungen zu finden. Auch zukünftig soll den Belangen behinderter Menschen oder von Behinderung bedrohter Menschen durch die Stadtverwaltung Marburg Rechnung getragen werden.

7 Berichterstattung

Die Dienststelle berichtet alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 (§ 7 Absatz 7 HGIG).