



Gleichstellungsplan 2019

Griesheim im Internet



www.griesheim.de

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. „Wir – für Griesheim“ Vorwort von Bürgermeister Geza Krebs-Wetzl	4
2. Über Griesheim und Über die Stadtverwaltung Griesheim	5
3. Erläuterungen und Abkürzungsverzeichnis	6
4. Was zeichnet das Arbeiten bei der Stadtverwaltung Griesheim aus?	7
5. Gleichstellung – Was ist das überhaupt?	11
6. Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe für das Unternehmen Stadt Griesheim	13
7. Exkurs: 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland	17
8. Statistik und Analyse der Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung Griesheim	21
9. Was ist zu tun? Maßnahmen zur Gleichstellung	30
10. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Griesheim	40
11. Beschlussfassung, Bekanntmachung, Gültigkeit und Zugang	50
12. Ansprechpartner	51

Wir – für unser Griesheim

Mit der Wahl zum Bürgermeister der Stadt Griesheim mit Ihren über 600 Beschäftigten bin ich verantwortlich für ein Unternehmen, welches in seiner Vielseitigkeit in der Privatwirtschaft wohl kaum zu finden ist. Diese Aufgabenstellung gepaart mit dem Auftrag dem Gemeinwohl der Griesheimer Bürgerinnen und Bürger zu dienen, macht das Arbeiten bei und für die Stadt Griesheim zu etwas Besonderem. Dabei ist es mir ein ganz besonderes Anliegen, den Beschäftigten und Beamten das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass die Ausübung der vielen Berufe an jedem Arbeitsplatz auch Freude an der täglichen Arbeit bereitet.



Geza Krebs-Wetzel, Bürgermeister seit Februar 2017

Bei der Stadtverwaltung Griesheim gibt es eine Vielzahl der unterschiedlichsten Berufe und Qualifikationen in den verschiedenen Bereichen wie Jugendförderung, Kindertagesstätten, Kläranlage, Bauhof und Stadtwerke, Hauswirtschaft und Pflege sowie im Verwaltungssektor.

In unserer Kommunalverwaltung arbeiten Frauen und Männer tagtäglich miteinander und übernehmen Verantwortung für die jeweiligen Projekte und das Wohlergehen aller Menschen unserer Stadt. Gleichstellung sollte dabei Standard sein, so ist jedenfalls mein Anspruch an das „Unternehmen“ Stadtverwaltung Griesheim.

Dieser Gleichstellungsplan ist ein Teil unserer aktuellen Personalentwicklung und beschreibt auch die Arbeitgebermarke „Stadt Griesheim“. Hier befinden wir uns in einem Umstrukturierungsprozess, der viele Elemente der Arbeitgeberstruktur erstmals erfasst. Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll allen gleiche Chancen eröffnen, die Bedürfnisse der Familien und die Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben berücksichtigen und auf diese Weise den Arbeitsplatz bei der Stadtverwaltung nachhaltig verbessern. Gleichstellung bedeutet dabei auch eine Chancengleichheit für Beschäftigte und Beamte – für junge und ältere Arbeitnehmer_innen, Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte oder auch Menschen mit Handicap.

Auf finanzieller Ebene bietet der öffentliche Dienst nur eingeschränkte Möglichkeiten mit der Privatwirtschaft zu konkurrieren. Daher spielen die Gestaltung von Arbeitszeiten, persönliche Fort- und Weiterbildungen und das gemeinschaftliche Miteinander eine wichtige Rolle.

Unsere Aufgabe als Stadtverwaltung ist es, das Leben in unserer Stadt für die Bevölkerung und für alle Menschen, die hier leben und arbeiten, bestmöglich zu organisieren. Dazu braucht es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Motivation, Fachkenntnis und persönlichem Engagement tagtäglich an ihre Arbeit gehen. Dieser Gleichstellungsplan zeigt all das auf, was nötig ist, gute Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

A handwritten signature in blue ink that reads "Geza Krebs-Wetzel". The signature is written in a cursive, flowing style.

Geza Krebs-Wetzel
Bürgermeister der Stadt Griesheim

Über die Stadt Griesheim

Die Stadt Griesheim mit ihren über 28.000 Einwohnern ist die größte Stadt im Landkreis Darmstadt-Dieburg und liegt im Herzen des Rhein-Main-Neckar-Raums. Griesheim erstreckt sich auf einer Gemarkungsfläche von 2.155 Hektar, die an die Naherholungsgebiete des Hessischen Rieds, der Hessischen Bergstraße und des Odenwalds angrenzen.

Über zwei Autobahn-Anschlussstellen ist Griesheim optimal an das

Ballungsgebiet Rhein-Main-Neckar und an den Frankfurter Flughafen angebunden.

Aufgrund der verkehrsgünstigen Lage vor den Toren Darmstadts mit einer guten ÖPNV-Anbindung und vielseitiger kommunaler Infrastruktur erfreut sich Griesheim als Wohnort einer großen Beliebtheit und die Einwohnerzahlen wachsen kontinuierlich. Als familienfreundliche Stadt bietet Griesheim viele kommunale Angebote von der Kinderbetreuung über ein Jugendzentrum und auch das Seniorenzentrum Haus Waldeck.



Über die Stadtverwaltung Griesheim



Die Stadtverwaltung Griesheim ist mit insgesamt über 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der größte Arbeitgeber in Griesheim. Die kommunalen Ämter und Betriebe sind aktuell in 7 Fachbereiche aufgeteilt. Darunter fallen alle kommunalen Angebote wie das Rathaus, Kinderbetreuung, Bäder, Bauhof, Friedhof, Kläranlage, Stadtwerke, Jugendzentrum Blue Box, Bücherei, etc.

Das Seniorenzentrum Haus Waldeck, ein Altenwohn- und Pflegeheim, wird als kommunaler Eigenbetrieb geführt.

Erläuterungen

Der Griesheimer Gleichstellungsplan 2019 wurde im Sommer/Herbst 2018 vom Fachbereich I Zentrale Dienste unter maßgeblicher Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Karin Hofmann erstellt.

Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung wurden in die Erstellung einbezogen.

Der Gleichstellungsplan 2019 wurde in der Stadtverordnetenversammlung am 13. Dezember 2018 einstimmig beschlossen.

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ist vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2024 (§ 5 Abs. 1 HGIG).

Um darauf hinzuweisen, dass Geschlecht nicht eindeutig ist, wird der sogenannte Gender Gap (Unterstrich) verwendet.

Abkürzungsverzeichnis

HGIG	Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz)
HGO	Hessische Gemeindeordnung
FBL	Fachbereichsleitung
AL	Amtsleitung
BL	Betriebsleitung
TVöD	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
HPVG	Hessisches Personalvertretungsgesetz
LAG	Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros
BAG	Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen
StGB	Strafgesetzbuch

Was zeichnet das Arbeiten bei der Stadtverwaltung Griesheim aus?



„**Mitten drin.** In unserem Griesheim. **Näher dran.** An den Menschen.“

Nach diesem Leitsatz bietet der Arbeitgeber Stadt Griesheim für seine Beschäftigten einen modernen, interessanten und vielseitigen Arbeitsplatz im Herzen des Rhein-Main-Neckar-Gebietes.

Wir für die Stadt

Das Arbeiten für das Gemeinwohl für die Griesheimer Bürgerinnen und Bürger, gibt dem täglichen Einsatz an jedem unserer Arbeitsplätze eine besondere Bedeutung. Den Wohn- und Heimatort vieler Beschäftigter, aber auch den Arbeitsort zu gestalten und zu pflegen, gibt ein besonderes Gefühl der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit. Gute Arbeit an den Arbeitsplätzen der Stadt wird auch von vielen Bürgerinnen und Bürgern wertgeschätzt.

Direkter Bürgerkontakt

Viele Arbeitsplätze der Stadt Griesheim sind mit direktem Kundenkontakt verbunden. Die Kommunikation und Rückkopplung stellt für viele Beschäftigte ein hohes Qualitätsmerkmal in einer oft unpersönlichen Arbeitslandschaft dar. In Griesheim kennt man sich häufig und die Anonymität vieler Großstädte ist in dem Mittelzentrum Griesheim noch nicht überall spürbar.

Überschaubare persönliche Atmosphäre

Die Stadtverwaltung Griesheim hat inzwischen über 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichsten Ämtern und Betrieben. Diese noch überschaubare Anzahl bietet eine persönliche Atmosphäre. „Man kennt sich“ und trotzdem ist die Stadtverwaltung der größte Arbeitgeber in ganz Griesheim.

Arbeiten in der Innenstadt

Das Griesheimer Rathaus und viele Betriebsstätten sind in der Innenstadt bzw. im gut erreichbaren Ortsgebiet gelegen und ermöglichen so auch in den Pausen oder vor und nach der Dienstzeit Erledigungen im direkten Umfeld vornehmen zu können. Der Metzger, Bäcker oder Lebensmittelmarkt, das Restaurant oder Café ist in nur wenigen Minuten sogar fußläufig erreichbar.

Erreichbarkeit mit dem ÖPNV

Das Rathaus hat fast eine eigene Haltestelle der Straßenbahnlinien 9 und 4 und bietet somit eine nahezu perfekte Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel. Mit einer Taktung von 7,5 Minuten in den Hauptverkehrszeiten ist dies eine gute Alternative zur Fahrt mit dem PKW für die Beschäftigten mit einer längeren Anfahrt.

Parkplatz

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit dem PKW anreisen, haben in direktem Umfeld immer eine kostenlose Parkmöglichkeit für ihr Fahrzeug.

Erreichbarkeit Fahrrad, Abstellmöglichkeit

Zu Fuß oder per Fahrrad zur Arbeit – das ist ein Stück Lebensqualität für viele unserer Beschäftigten. Nicht nur, wer in Griesheim wohnt, sondern auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Nachbarkommunen können diesen Luxus genießen. Griesheims Lage im flachen Rhein-Main-Gebiet macht einen entspannten Fahrweg möglich. Ausreichende Abstellmöglichkeiten, teilweise abgeschlossen und überdacht, stehen zur Nutzung bereit.

Geregelte Arbeitszeiten & gleitende flexible Arbeitszeit

Durch die festgelegten Öffnungszeiten der Dienststellen ergeben sich geregelte Arbeitszeiten, von denen aber durchaus abgewichen werden kann. Denn durch eine flexible Gleitzeitregelung entsteht ein Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst bei der Stadt Griesheim, der zu einer verlässlich planbaren Komponente in der Work-Life-Balance gehört.

Individuelle Arbeitszeitmodelle

Für alle Arbeitsplätze bietet die Stadt Griesheim individuelle Arbeitszeitmodelle. In Verbindung mit den gleitenden Arbeitszeiten ermöglichen die verschiedensten Teilzeitmodelle eine fast immer passende Arbeitszeitgestaltung.

Transparentes Vergütungssystem

Nicht in jedem privatwirtschaftlichen Betrieb ist dies eine Selbstverständlichkeit. Bei der Stadt Griesheim, wie überall im öffentlichen Dienst, unterstützt ein transparentes Vergütungs- und Besoldungssystem und die Kenntnis über die Stellen auch die individuelle Karriereplanung.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse

Die überwiegende Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse bei der Stadt Griesheim sind unbefristet. Lediglich in absolut begründeten Einzelfällen werden auch befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Nach Ablauf der Befristung besteht oft eine Möglichkeit der Übernahme auf diesem oder einem anderen Arbeitsplatz.

Rechtssicherheit

Die Bindung des Arbeitgebers an den TVÖD und das Beamtenrecht schaffen für die Beschäftigten eine Verlässlichkeit und regeln die Ansprüche, Rechte im Arbeitsrecht und in der Vergütung klar und nachvollziehbar.

Sicherheit des Arbeitsplatzes

Keine betriebsbedingten Kündigungen und ein voller Kündigungsschutz nach den geltenden Gesetzen sind das, was im Volksmund ein „sicherer Arbeitsplatz“ genannt wird. Heutzutage eine Qualität, die viele Menschen bei ihrer Lebens- und Familienplanung sehr zu schätzen wissen.

Aufstiegsmöglichkeiten, Karriereplanung

Durch die sehr unterschiedlichen und vielseitigen Arbeitsbereiche der Stadtverwaltung Griesheim ist grundsätzlich auch eine individuelle Karriereplanung durch die Personalentwicklung gegeben. Bei der Besetzung von Führungspositionen werden immer auch interne Besetzungsmöglichkeiten berücksichtigt.

Mehrarbeit

Trotz der geregelten Arbeitszeiten gibt es auch Situationen, bei denen es aufgrund des Arbeitsanfalls zu Mehrarbeit und Überstunden kommen kann. Entsprechend der gesetzlichen Regelungen können diese Zeiten als Freizeitausgleich oder in Ausnahmefällen sogar ausbezahlt werden.

Personalvertretung

Die Vertretung der Arbeitnehmer_innen erfolgt bei der Stadt Griesheim über einen starken und aktiven Personalrat und eine Schwerbehindertenvertretung, die jederzeit ansprechbar sind und für die Arbeitnehmerrechte und optimale Arbeitsbedingungen bei der Stadtverwaltung arbeiten.

Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsmittel, Kleidung, Werkzeuge, etc.

Alle Arbeitsplätze wie Büroräume, Werkstätten und Sozialräume bei der Stadtverwaltung Griesheim und des Eigenbetriebes Haus Waldeck erfüllen die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung und weisen einen guten Qualitätsstandard auf. Sowohl die Ausstattung mit Technik und Werkzeugen als auch mit Büromobiliar können überwiegend als vorbildlich beschrieben werden. Sofern Dienst- oder Arbeitskleidung erforderlich ist, wird diese durch den Arbeitgeber gestellt.

Fort- und Weiterbildungsangebot

Nur qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den hohen Anforderungen, sowohl in rechtlicher, als auch in fachlicher und technischer Hinsicht und mit sozialer Kompetenz gerecht werden. Die Unterstützung der Beschäftigten durch die Teilnahme an Fortbildungen, Kursen und Lehrgängen ist bei der Stadtverwaltung Griesheim selbstverständlich.

Gesundheitsschutz / Arbeitssicherheit

Die Stadt Griesheim übernimmt für ihre Beschäftigten die dienstliche Gesundheitsfürsorge. In Verbindung mit betriebsärztlichen Untersuchungen werden z.B. Schutzimpfungen durchgeführt und besondere Belastungen am Arbeitsplatz betrachtet. Regelmäßige arbeitsmedizinische Begehungen mit der hauseigenen Fachkraft für Arbeitssicherheit sorgen für Ihre Sicherheit am Arbeitsplatz.

W-Lan, E-Mail, Internet, Telefon

Entsprechend der geschlossenen Dienstvereinbarungen können die Mitarbeiter_innen in einem geregelten Rahmen kostenloses W-Lan, E-Mail und Internet sowie Telefon nutzen. Eine Nutzung des privaten Smartphones wird während der Dienstzeit zur Sicherstellung einer privaten Erreichbarkeit ermöglicht.

Betriebsausflug, Betriebsfeste, uvm.

Das Organisationsteam plant für die Beschäftigten der Stadt Griesheim jährlich Betriebsfeste, einen Betriebsausflug und auch eine Weihnachtsfeier. Der Arbeitgeber, die Stadt Griesheim, unterstützt diese Aktivitäten durch finanzielle Mittel und die Freistellung z.B. für die Zeiten des Betriebsausfluges. Zur Teilnahme an der Griesheimer Kerb sowie an dem karnevalistischen Rathaussturm wird ebenfalls eine Dienstbefreiung gewährt und ein Programm organisiert.

Zusatzversorgung, Pensionsanspruch, Beihilfe

Zur privaten Altersvorsorge bietet die Stadt Griesheim für Beschäftigte eine Zusatzversorgung. Beamtenrechtliche Pensions- und Beihilfeansprüche werden über die Versorgungskasse Hessen abgewickelt.

Gleichstellungsregelungen

Mit einem Gleichstellungsplan verwirklicht die Stadt Griesheim die Intensionen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. Hier werden insbesondere gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbindlich umgesetzt und auch eine gezielte Förderung von Frauen insbesondere in unterrepräsentierten Bereichen vorgenommen.

Beurlaubungsmöglichkeiten

Das öffentliche Dienstrecht schafft die Möglichkeit auch längerfristige Beurlaubungszeiten (z.B. für die Wahrnehmung von Familienaufgaben) in Anspruch zu nehmen. Hier wird immer versucht auch auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer_innen einzugehen, soweit dem keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Für die Kinderbetreuung in Kinderbetreuungseinrichtungen der Stadt Griesheim bietet die Stadt Griesheim eine maßgebliche Unterstützung bei der Vermittlung eines individuellen Betreuungsplatzes.

Gleichstellung – Was ist das überhaupt?

Hierzu werfen wir einen kurzen Blick auf den passenden Eintrag auf wikipedia:



Unter Gleichstellung versteht man die Maßnahmen der Angleichung der Lebenssituation von im Prinzip gleichberechtigten heterogenen Bevölkerungsgruppen (z. B. Gleichberechtigung von Frau und Mann).

Unter Gleichbehandlung versteht man Maßnahmen zur Angleichung benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen (Menschen mit Behinderung, Menschen mit Erkrankung, Menschen mit Migrationshintergrund, Kinder bildungsferner Eltern) in allen Lebensbereichen.

Die Begriffe berühren die Chancengleichheit und die soziale Gerechtigkeit auf Grundlage der Menschenrechte. Die Begriffe bezeichnen spezielle Anwendungen der allgemeinen Gleichheit der Menschen, nach dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz, vor dem Gesetz und im Alltag.

Gleichstellung und Gleichberechtigung

Der Begriff der Gleichstellung grenzt sich ab gegen denjenigen der Gleichberechtigung. Während die Gleichberechtigung die juristische Gleichbehandlung zum Ziel hat, geht die Diskussion um Gleichstellung davon aus, dass die juristische Gleichbehandlung nicht automatisch zu einer faktischen Gleichbehandlung führt. Die Gleichberechtigung wurde in Deutschland 1994 zum Staatsziel erklärt durch den Zusatz zu Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Dabei bestand im Gesetzgebungsverfahren Einigkeit, dass das Staatsziel „an alle Träger öffentlicher Gewalt gerichtet sein soll, keinen Individualanspruch auf ein bestimmtes staatliches Handeln einräumt und der Einwirkungsbereich nicht auf den Binnenbereich des Staates, namentlich den öffentlichen Dienst beschränkt ist, sondern der verbindliche Förderauftrag sich auf alle Bereiche der Gesellschaft erstreckt.“

Im Gesetzgebungsverfahren war gerade die Abgrenzung von Gleichstellung und Gleichberechtigung ein wichtiger und diskutierter Punkt: „Von einer Seite wurde der Überzeugung Ausdruck verliehen, dass das Grundgesetz nunmehr die Zulässigkeit bevorzugender Ungleichbehandlungen zur Förderung von Frauen klarstelle und insbesondere sicherstelle, dass Frauen, die die gleiche Eignung und Befähigung aufweisen wie vergleichbare Männer, bevorzugt behandelt werden dürfen, wenn die Gruppe der Frauen in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sei.“

Von anderer Seite wurde dies bestritten und hervorgehoben, dass die vorgeschlagene Formulierung nur die Chancengleichheit – die Gleichheit der Ausgangschancen – einräume, aber keine Ergebnisgleichheit vorgebe. Deshalb sei das Wort „Gleichstellung“ bewusst vermieden worden. Sinn der Neuregelung sei es, die Wirksamkeit des Grundrechts der Gleichberechtigung der Geschlechter zu stärken, nicht aber dieses Grundrecht einzuschränken.“

Einigkeit bestand jedoch in der Bewertung von Frauenquoten als Instrument der Gleichberechtigung: „Es bestand Übereinstimmung darüber, dass diese Bestimmung eine Frauenförderung in Gestalt sog. starrer Quoten nicht gestattet.“

Aus wikipedia, Stand August 2018

Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe für das Unternehmen Stadt Griesheim

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt.“

Diese Worte aus Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland klingen heute so selbstverständlich, dass sie oft als feststehender Tatbestand kritiklos akzeptiert werden. Tatsächlich muss die Gleichberechtigung von Frau und Mann aber immer wieder eingefordert, aktiv gelebt und ins Bewusstsein gerufen werden.

Vielen Frauen und Männern sind die geschichtlichen Hintergründe, die zu der Verankerung dieses „Grundsatzes“ im Jahre 1949 im Grundgesetz geführt haben, nicht mehr bekannt.

Den „Müttern des Grundgesetzes“ Frieda Nadig, Elisabeth Selbert, Helene Weber und Helene Wessel ist die verfassungsrechtliche Verankerung des Gleichberechtigungs-Grundsatzes zu verdanken. Sie haben als Mitglieder des Parlamentarischen Rates wesentlich zur Entstehung des Grundgesetzes und zu der verfassungsrechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beigetragen. Ohne das Engagement dieser vier Politikerinnen und der vielen Frauen, die sich damals in der Öffentlichkeit für die verfassungsrechtlich verankerte Gleichberechtigung einsetzten, wäre die Formulierung „Frauen und Männer sind gleichberechtigt“ nicht in das Grundgesetz aufgenommen worden.



Die Mütter des Grundgesetzes: Helene Wessel, Helene Weber, Frieda Nadig, Elisabeth Selbert (von links nach rechts)

Quelle: Bestand Erna Wagner-Hehmke, Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland, Bonn

Elisabeth Selbert äußert sich dazu im Parlamentarischen Rat 1948/49:

„ Es ist ein grundlegender Irrtum, bei der Gleichberechtigung von der Gleichheit auszugehen. Die Gleichberechtigung baut auf der Gleichwertigkeit auf, die die Andersartigkeit anerkennt. Mann und Frau sind nicht gleich. Ihre Besorgnis, dass die Gleichstellung der Frau Gleichmacherei sei, ist daher gleichfalls unbegründet. Unsere Forderung auf diese Art Gleichberechtigung entspringt auch nicht frauenrechtlerischen Tendenzen. Ich bin in den 30 Jahren, in denen ich in der politischen Bewegung stehe, nie Frauenrechtlerin gewesen und werde es nie sein. Ich bin vielmehr der Meinung, dass auch die Mitarbeit der Frau im Politischen nur unter Einsatz ihrer besonderen Art erfolgen soll. Nur in einer Synthese männlicher und weiblicher Eigenart sehe ich einen Fortschritt im Politischen, im Staatspolitischen, im Menschlichen überhaupt. Wenn wir unter Anerkennung der Gleichwertigkeit der Frau zu dem weiteren Schritt, nämlich dem der Gleichberechtigung kommen, dann sollen eben alle Gesetze und Bestimmungen, die diesem Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung entgegenstehen, geändert und dem Grundsatz eingeordnet werden.“

Das bedeutet: Frauen und Männer sind verschieden, sie müssen aber in ihrer Wertigkeit gleich behandelt werden und es bedarf zum Teil unterschiedlicher Behandlungen, um zu gleichwertigen Ergebnissen zu kommen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Grundrecht von Frauen und Männern. Hier sind Rahmenbedingungen zu schaffen und immer wieder neu zu justieren, die die gleichberechtigte Selbstverwirklichung im öffentlichen und gesellschaftlichen Leben sowie im Privat- und Familienleben ermöglichen.



Gleichstellungspolitik heißt gesellschaftliche Weiterentwicklung. Viele Organisationen, Institutionen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vor Ort haben einiges auf den Weg gebracht, das die Gesellschaft der Gleichberechtigung näher bringt. Dennoch sind es aber immer wieder die gleichen Themen in den unterschiedlichsten Facetten, welche die Gleichstellungspolitik bewegen. In Hessen ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst noch nicht in allen Bereichen

erreicht und Frauen sind in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vielfach noch deutlich unterrepräsentiert.

Handlungsbedarf besteht daher insbesondere bei der Förderung von Frauen zur Wahrnehmung von Führungspositionen und bei der Entwicklung von Maßnahmen und beruflicher Förderung von Frauen und Männern mit Familienaufgaben, um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie zu ermöglichen.

Der Gleichstellungsplan ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Instrument, um die Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen in der Stadtverwaltung Griesheim paritätisch vertreten sind.

Mit dem Gleichstellungsplan ergreift die Stadtverwaltung Griesheim u.a. die Chance, sich als zukunftsorientierte Arbeitgeberin zu positionieren und mit den „weichen“ Faktoren wie einem familienorientierten Personalmanagement und chancengleichen Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer bei der Akquise von qualifizierten Fachkräften zu punkten.

Studien mit Blick auf die jüngere Generation in den letzten Jahren haben immer wieder herausgearbeitet, dass die Lebensvorstellungen der jungen Menschen erheblich von der jetzigen Praxis in vielen Unternehmen abweichen.

Kienbaum Institut @ ISM
LEADERSHIP & TRANSFORMATION



ABSOLVENTEN 2015 UNTER DIE LUPE GENOMMEN:
Ziele, Wertvorstellungen und Karriereorientierung
der Generation Y

In der Kienbaumstudie „Absolventen 2015 unter die Lupe genommen: Ziele, Wertvorstellungen und Karriereorientierung der Generation Y“ wird dies wie folgt zusammengefasst: „Ein sicherer Arbeitsplatz ist auch der Absolventengeneration 2015 wichtig, aber nur, wenn alles stimmt. All das, dynamische Arbeitsstrukturen, eine harmonische Unternehmenskultur, vielfältige Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten sowie eine Work-Life-Family-Balance, muss stark in der Arbeitgebermarke verankert werden und mit wirksamen Maßnahmen nach außen kommuniziert werden.“

Die Studie „Generation Y – Das Selbstverständnis der Manager von morgen“ von Signum International kommt zu dem Ergebnis, dass für die Generation Y (zwischen 1980 – 1999 Geborene) bei der Wahl des Arbeitgebers nicht so sehr die Frage der technischen Ausstattung, der Internationalität oder

der Bezahlung, sondern vielmehr die „soften“ Rahmenbedingungen – nämlich individuelle, soziale und mitarbeiterbezogene Faktoren – ausschlaggebend sind.

Der Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Griesheim ist eine Auseinandersetzung mit den gleichstellungsrelevanten Problemen vor Ort, einer Betrachtung und Beleuchtung des Personalkörpers aus unterschiedlichen Ebenen. Die Dienststelle soll anhand einer Darstellung und Analyse der eigenen Praxis lernen, wie sie besser werden kann. Der beste Plan ist jedoch nur so gut, wie die gelebte Praxis. Tradierte Strukturen müssen aufgebrochen werden. Dazu braucht die Verwaltung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Motivation, Fachkenntnis und persönlichem Engagement an die Arbeit gehen, die den Mut zu Veränderungen haben und bereit sind neue Wege zu gehen.

Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan formulierten Ideen und Maßnahmen kann nur gelingen, wenn die Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Gleichstellungsplan von der ganzen Verwaltung als Gemeinschaftsaufgabe getragen werden. Der Magistrat, die Fachbereichsleitungen und die Amts- und Betriebsleitungen tragen im Rahmen ihres Aufgabenbereiches die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und des Gleichstellungsplans der Stadt Griesheim konstruktiv und engagiert in die Praxis umgesetzt werden. Sie sind diejenigen, die mit ihrer Haltung den Gleichstellungsplan mit Leben füllen und die Verantwortung für dessen Umsetzung tragen.



„In der Organisation der Wissensgesellschaft geht es darum, wie man Kompetenzen zusammenführt – und nicht die Leute gegeneinander ausspielt, um selbst an der Macht zu bleiben.“

Zitat Thomas J. Dettling, Digital Transformation Manager bei Siemens, Zeitschrift BRAND EINS, September 2018, Seite 45, 2 Spalte, 2. Absatz

Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) formuliert den verfassungsmäßigen Auftrag:

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

Diesen Verfassungsauftrag greift das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierung in der öffentlichen Verwaltung (HGIG) auf und hat zum Ziel, den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Artikel 3 Abs. 2 GG im öffentlichen Dienst tatsächlich umzusetzen.



Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz wurde in den Jahren 2014 und 2015 grundlegend überarbeitet. Die hessischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben versucht über ihre Stellvertreterinnen in der Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros (LAG) und der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten im Hessischen Städtetag diesen Evaluierungsprozess mit zu gestalten.

Am 17. Dezember 2015 hat der Hessische Landtag in dritter Lesung das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) verabschiedet. Das Gesetz ist am 1. Januar 2016 in Kraft getreten und beruht auf einem Gesetzesentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen in Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben im öffentlichen Dienst. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen. In Rechts- und Verwaltungsvorschriften und im dienstlichen Schriftverkehr soll die Gleichstellung von Frau und Mann auch sprachlich ausgedrückt werden.

Gleichstellungspläne sind nach § 1 HGIG eine unverzichtbare Grundlage der beruflichen Förderung von Frauen mit dem Ziel einer Verbesserung ihrer beruflichen Chancen, ihrer beruflichen Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie ihrer Arbeitsbedingungen.

Gleichstellungspläne sind ein Mittel (§ 4 HGIG) um auf die Gleichstellung von Frauen und den Abbau ihrer Unterrepräsentanz in Führungspositionen hinzuwirken.

Aus § 4 HGIG ergibt sich auch, dass auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit hinzuwirken ist und vorhandene Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben sind.

1919 – 2019

100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland



Zum Gleichstellungsplan der Stadt Griesheim, erfolgt an dieser Stelle ein Ausflug in die deutsche Geschichte. Im Jahr 2018 / 19 nimmt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Griesheim Bezug auf die vor 100 Jahren erstmalige Möglichkeit für Frauen an allgemeinen Wahlen teilzunehmen und bietet Informationsangebote rund um dieses Thema.

Seit 100 Jahren können Frauen wählen und gewählt werden. Dieses Stimmrecht ist eine wichtige Grundlage für die Gleichberechtigung und die politische Teilhabe von Frauen.

Mit dem Ende des ersten Weltkrieges und dem Zusammenbruch des Wilhelminischen Kaiserreichs setzte der Beschluss des Rates der Volksbeauftragten am 12. November 1918 die volle Beteiligung von Frauen am politischen Leben durch. Alle Frauen und Männer ab 20 Jahre konnten am 19. Januar 1919 durch gleiche, geheime und direkte Wahl ihre Politiker und Politikerinnen in die Weimarer Nationalversammlung wählen.

Im Aufruf des Rates der Volksbeauftragten an das deutsche Volk heißt es: „Alle Wahlen zu öffentlichen Körperschaften sind fortan nach dem gleichen, geheimen, direkten, allgemeinen Wahlrecht auf Grund des proportionalen Wahlsystems für alle mindestens 20 Jahre alten männlichen und weiblichen Personen zu vollziehen“.

Für dieses Wahlrecht hatte vor allem die erste Frauenbewegung, die sich in Form von politischen Frauenvereinen zu organisieren begann, gekämpft. Sie forderten das allgemeine Frauenwahlrecht und im März 1911 führten Sozialistinnen in Deutschland den Internationalen Frauentag als Kampftag für das Frauenstimmrecht ein.



Während des ersten Weltkrieges gab es 1917, ausgelöst durch eine Wahlrechtsreform im Deutschen Kaiserreich die das Frauenwahlrecht ignorierte, gemeinsame Aktionen von bürgerlichen und sozialistischen Aktivistinnen. Die Frauen luden zu Versammlungen ein, schrieben Petitionen an den Reichstag und veröffentlichten Flugblätter.

Diese beharrlichen Aktionen der Frauenbewegung waren schließlich erfolgreich und am 30. November 1918 trat das Reichswahlgesetz in Kraft. Am 19. Januar 1919 fand, erstmalig unter Beteiligung von Frauen als Wählerinnen und Gewählte, die Wahl zur verfassungsgebenden Nationalversammlung statt. Über 80 Prozent der wahlberechtigten Frauen gaben ihre Stimme ab.

Es kandidierten 300 Frauen und von den insgesamt 423 Abgeordneten zogen 37 Frauen in die Nationalversammlung ein. Dies entspricht einem Frauenanteil von 8,7 Prozent.

Leider ist es seit 1919 noch nicht gelungen, in deutschen Parlamenten einen Frauenanteil von 50 Prozent zu realisieren. 2017 sank der Frauenanteil im Deutschen Bundestag mit 30,9 Prozent auf das Niveau von 1998. In zahlreichen Länderparlamenten und auch auf kommunaler Ebene ist der Frauenanteil rückläufig und liegt durchschnittlich bei einem Drittel.

Ausstellung „Damenwahl! 100 Jahre Frauenwahlrecht“

Das Historische Museum Frankfurt zeigt anlässlich des Jubiläums „100 Jahre Frauenwahlrecht“ die Sonderausstellung „Damenwahl! 100 Jahre Frauenwahlrecht“.

Auf rund 1.000 Quadratmetern werden die historischen Ereignisse und die mit ihnen verbundenen Protagonistinnen in den Blick genommen, die zur Entstehung der Weimarer Republik und zur Einführung des Frauenwahlrechts 1918/1919 in Deutschland beitrugen.

Das Engagement der Frauen für das Recht auf Mitbestimmung in der Politik wird in der Ausstellung anhand der topografischen Zentren der ersten deutschen Frauenbewegung in München, Hamburg, Bremen, Berlin, Frankfurt, Braunschweig, Leipzig und Köln aufgezeigt.

Auch die internationalen Netzwerke der Frauen der Ersten Deutschen Frauenbewegung, die sich in weltweiten Kongressteilnahmen und Treffen widerspiegeln, stehen im Mittelpunkt der Ausstellung. Mit einem zweiten, modularen Ausstellungsteil wird zudem der regionalen Geschichte und ihrer Akteurinnen gedacht, denn Frankfurt war ein wichtiges Zentrum der deutschen Frauenstimmrechtsbewegung.

Das Frauen- und Gleichstellungsbüro der Stadt Griesheim organisierte im Oktober 2018 eine Fahrt zum Besuch der Ausstellung „Damenwahl! 100 Jahre Frauenwahlrecht“ im Historischen Museum Frankfurt.

Das Jubiläum „100 Jahre Frauenwahlrecht“ wurde dazu genutzt, um öffentlich bekannt zu machen: wofür kämpften und kämpfen die Frauen verschiedenster Parteien und Schichten? Wie steht es mit der politischen Beteiligung von Frauen heute?

The flyer is titled 'Kultur & Veranstaltungen für Frauen in Griesheim' and '100 Jahre Frauenwahlrecht'. It lists four events:

- 15. bis 25. Oktober 2018: Buchausstellung „100 Jahre Frauenwahlrecht“
- 15. bis 26. Oktober 2018: Ausstellung „100 Jahre Frauenwahlrecht“ im Sitzungssaal C des Rathauses
- 20. Oktober 2018: Vortrag zum Thema „Das Frauenwahlrecht in Deutschland“
- 31. Oktober 2018: Besuch der Ausstellung „Damenwahl! 100 Jahre Frauenwahlrecht“

Organized by the Frauen- und Gleichstellungsbüro der Stadt Griesheim.

Vor 100 Jahren kämpften Frauen um das Recht auf Bildung, das Recht auf politisches Handeln, das Recht auf zivilrechtliche Gleichberechtigung und das Recht auf eigenständige Erwerbsmöglichkeiten. Dank dieses Kampfes, insbesondere Elisabeth Selberts, ist in den Jahren 1948/49 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bereits formal in Artikel 3 des Grundgesetzes verankert worden.

Doch zwischen formaler und realer Gleichberechtigung klaffte eine Lücke: Ungleichheiten zwischen Mann und Frau waren und sind der Ausdruck eines tief verwurzelten, alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens umfassenden Herrschaftssystems.

Bis 1977 waren Frauen laut Gesetz „zur Führung des Haushalts verpflichtet“ und durften nur dann erwerbstätig sein, wenn der Ehemann es erlaubte.

Fast 10 Jahre hat die Neue Frauenbewegung gekämpft, bis die „Hausfrauenehe“ abgeschafft und das Scheidungsrecht reformiert wurde.

Auch die juristische Legalisierung von Schwangerschaftsabbrüchen durch die Reform des § 218 StGB war ein Ergebnis der Kämpfe der zweiten deutschen Frauenbewegung, die Gewalt gegen Frauen, die Kontrolle der Gebärfähigkeit, Pornographie und die Vermarktung des weiblichen Körpers öffentlich thematisierte und in Frage stellte.

Das Eintreten für Frauenrechte bedeutet immer auch das Eintreten für politische und gesellschaftliche Veränderungen.

Frauen- und Menschenrechte sind bis heute immer noch keine Selbstverständlichkeit.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Darmstadt-Dieburg setzen sich insbesondere auch mit den Fragen auseinander:

- Wer kann politisch teilhaben und wer nicht? Warum sind diese Verhältnisse so?
- Was motiviert Frauen, sich politisch zu engagieren und welche Hindernisse stehen ihnen dabei im Weg?
- Was braucht es im Landkreis, damit Frauen und Mädchen sich an Politik, im Sinne von Gestalten der Gesellschaft, beteiligen können und wollen?

Ziel ist es, Hindernisse und Hürden bei der politischen Beteiligung von Frauen und Mädchen aufzudecken, Lösungen anzubieten und gute Beispiele zu zeigen.

Die Kämpfe für Frauen- und Mädchenrechte sind weder lange her noch ausgekämpft.

Zum Beispiel fand 2016 endlich „Nein heißt Nein“ Einzug in das deutsche Sexualstrafrecht. Mit dem neuen Gesetz ist ein sexueller Übergriff schon dann strafbar, wenn er gegen den erkennbaren Willen einer Person ausgeführt wird. Das heißt: Das Opfer muss sich nicht mehr wie bisher körperlich wehren, damit eine Vergewaltigung auch vor Gericht als eine solche gewertet wird.

Ein weiterer Meilenstein im politischen Kampf der Frauen um Gleichberechtigung ist die Verabschiedung des Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit im Bundestag im Sommer 2017.

90 % aller Deutschen finden, dass Frauen für gleiche Arbeit das gleiche Geld bekommen sollen wie Männer, aber nur ein Viertel weiß davon, dass Frauen in Deutschland weniger verdienen als Männer.

In der Zeit vom 15. bis 26. Oktober 2018 war im Sitzungsraum C des Rathauses die Ausstellung „100 Jahre Frauenwahlrecht, Frauen im Aufbruch 1918/19, 1945/49, 1989/90“ zu sehen. Diese Ausstellung zeigte die Werbung um die politische Beteiligung der Frauen in den drei wichtigen demokratischen Umbrüchen des 20. Jahrhunderts.

In der Stadtbücherei Griesheim wurde in der Zeit vom 15. bis 25. Oktober 2018 eine Auswahl von Büchern zum Thema „100 Jahre Frauenwahlrecht“ ausgestellt.

Am Samstag, 20. Oktober 2018, fand im Rathaus in Kooperation mit dem Büro für Staatsbürgerliche Frauenarbeit, Wiesbaden, ein interessanter Vortrag zum Thema „Das Frauenwahlrecht in Deutschland – von der Geburtsstunde 1918 bis heute. Ein Jubiläum mit Signalwirkung – für damalige, heutige und kommende Frauengenerationen“ statt.

Statistik und Analyse der Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung Griesheim

(Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur nach § 6 Abs. 2 Nr. 1 und § 6 Abs. 3 Nr. 1 – 5 HGIG)

Als Grundlage für die Statistik wurden Auswertungen zur Beschäftigtenstruktur zum 30. September 2018 verwendet. Hierzu wurde eine Personalbestandsliste des Fachbereichs I verwendet.

Diese Personalbestandsliste ist nicht Bestandteil des Gleichstellungsplanes, aber als Arbeitsgrundlage essentiell, um nachvollziehbar den Bestand, die Prognose und die Ziele zu definieren.

Dieses Dokument wird im Fachbereich I geführt und steht auch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Einsicht zur Verfügung.

Aufgrund der sehr unterschiedlichen und vielseitigen Beschäftigungsstrukturen in den Ämtern und Betrieben der Stadtverwaltung Griesheim wurde im Vorfeld der Erstellung des Gleichstellungsplanes 2019 eine differenziertere Betrachtung - als dies das HGIG erfordert – als sinnvoll erachtet.

Dies trägt unter anderem dem besonderen Sachverhalt Rechnung, dass die Stadt Griesheim einen sehr großen Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigt. Ebenfalls wird eine Unterscheidung in Allgemeine und Verwaltungsberufe, Berufe mit technischem oder handwerklichem Hintergrund vorgenommen werden.



Neben der gesamtbetrieblichen Betrachtung erfolgt daher zusätzliche eine gesonderte Ausweisung von Beschäftigten in diesen Bereichen:

- Allgemeine Verwaltung
- Sozial- und Erziehungsdienst
- Technische- und handwerkliche Berufe

Die Betrachtung des Eigenbetriebes Haus Waldeck welches als Seniorenzentrum insbesondere den Pflegesektor betrifft, wird in einem eigenen Gleichstellungsplan erfolgen.

Im Arbeitsrecht gibt es derzeit keine klare Definition von Voll- und Teilzeit. Ein Arbeitsplatz in Vollzeit liegt vor, wenn die gesetzliche oder tarifliche Regelarbeitszeit erfüllt wird. In einigen Bereichen wird die sogenannte vollzeitnahe Teilzeit definiert. Hierunter werden regelmäßige Wochenarbeitszeiten von mehr als 30 Stunden geführt. Für diesen Gleichstellungsplan wurde definiert, dass eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von mehr als 35 Stunden als Vollzeit erfasst wird.

Diese Definition erscheint zielführend, da bei einer Wochenarbeitszeit von Beamtinnen und Beamten von derzeit 41 Stunden eine 5 stündige Reduzierung, aus unserer Sicht, noch annähernd als Vollzeit aufgefasst werden kann. (41-5=36 Wochenstunden = 0.87 % = Vollzeit)

Die Stadtverwaltung Griesheim gliedert sich in derzeit sieben Fachbereiche.

- Fachbereich I - Zentrale Dienste
- Fachbereich II - Finanzen
- Fachbereich III - Bürger und Ordnung
- Fachbereich IV - Soziales und Sport
- Fachbereich V - Stadtentwicklung
- Fachbereich VI - Infrastrukturdienste
- Fachbereich VII - Liegenschaften und Forderungen

Die Organisationseinheiten werden bei der Stadt Griesheim als Ämter oder Betriebe geführt und in Fachbereichen zusammengefasst.

Führungskräfte sind diejenigen Beschäftigten, denen im Vergleich zu anderen Beschäftigten ein größerer Einfluss auf die Gestaltung des Dienstbetriebes zukommt. Als Führungskräfte (Personal mit Führungsverantwortung) werden sowohl die Leitungen und Stellvertretungen der Fachbereiche (FBL) sowie die Leitungen und Stellvertretungen der Ämter (AL) und Betriebe (BL) geführt. Anhand des beigefügten Organigramms kann diese Organisationsstruktur eingesehen werden.

Bei der Betrachtung der Stellen der Führungskräfte sind teilweise Doppelfunktionen gegeben. (Bsp.: Fachbereichsleitung ist gleichzeitig auch Amts- oder Betriebsleitung). Diese Positionen werden in der Statistik bewusst auch doppelt aufgeführt, da eine Besetzung mit unterschiedlichen Personen grundsätzlich möglich ist.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist aufgrund ihres gesetzlich definierten Einflusses auf alle personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen ebenfalls den Führungskräften zuzurechnen und in der Statistik entsprechend erfasst.

Auf der Basis dieser Organisationsstruktur wird im Gleichstellungsplan eine detaillierte Betrachtung der Leitungsfunktionen vorgenommen.

Stellen mit Leitungsfunktion beinhalten bei der Stadt Griesheim immer auch einen Anteil an Sachbearbeitungstätigkeiten. Der Aspekt ist hier Führung durch Kompetenz und Vorbild. Aufgrund der Komplexität, der Vielseitigkeit und des vorhandenen Stellenkontingents in einzelnen Fachbereichen und Betrieben, bleibt allerdings oft zu wenig Zeit für die Wahrnehmung von allgemeinen Führungsaufgaben. Um die Führungsposition qualifiziert ausfüllen zu können, wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Leitungsaufgaben und Sachbearbeitung angestrebt, damit ausreichend Zeitanteile für die Erledigung beider Aufgabenbereiche zur Verfügung stehen.

Weiterhin muss festgestellt werden, dass aufgrund der heute notwendigen fachlichen Qualifikationen in vielen Tätigkeitsbereichen der Stadtverwaltung Griesheim den höchsten Eingruppierungen nicht zwingend auch Leitungsfunktionen zugeordnet sind. Insbesondere der technische und der sozialwissenschaftliche Bereich kann oft nur durch hohe Qualifikation und der entsprechenden Eingruppierung qualifiziert abgebildet werden.

Bei der Stadtverwaltung Griesheim waren am 30. September 2018 insgesamt 442 Personen beschäftigt. 298 Frauen und 144 Männer



Beamte	38
Auszubildende und Beamtenanwärter_innen	9
Beschäftigte	395
Gesamt	442

Eingruppierung	Gesamt	weiblich	männlich	Stellenanteile gesamt	Stellenanteile weiblich	Stellenanteile männlich
Beamte	39	15	24	35,58	11,58	24
Beschäftigte E	218	115	103	165,59	73,78	91,81
Beschäftigte S	185	168	17	134,33	123,04	11,29
Gesamt	442	298	144	335,5	208,4	127,1

Durchschnittsalter Männlich 44,07 Jahre

Durchschnittsalter Weiblich 44,66 Jahre

Beamte

ohne Wahlbeamte und ohne Beamtenanwärter_innen

(Wahlbeamte werden im der Statistik zum Gleichstellungsplan nicht erfasst)

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Gesamt	38	30	8
Weiblich	15	7	8
Männlich	23	23	0

Frauen 46,67 % Vollzeit 53,33 % Teilzeit Männer 100 % Vollzeit

Beamte inkl. Anwärter_innen

Eingruppierung	Gesamt	weiblich	männlich	Stellenanteile gesamt	Stellenanteile weiblich	Stellenanteile männlich
A14	2	0	2	2	0	2
A13	10	1	9	9,85	0,85	9
A12	7	3	4	6,46	2,46	4
A11	3	1	2	2,51	0,51	2
A10	3	1	2	2,49	0,49	2
A9	6	3	3	5,44	2,44	3
A8	4	3	1	2,88	1,88	1
A7	2	2	0	2	2	0
A6	1	1	0	0,95	0,95	0
Anwärterbezüge	1	0	1	1	0	1
Gesamt	39	15	24	35,58	11,58	24

Auszubildende und Beamtenanwärter_innen

	Gesamt	Erzieher_innen	Verwaltungsfach- angestellte.	Beamten- anwärter_innen
Gesamt	9	6	2	1*
Weiblich	2	4	2	
Männlich	1	2		1*

* Eine Beamtin befindet sich zurzeit als Aufstiegsbeamtin im Studium „Bachelor of Arts, Allgemeine Verwaltung“. Sie ist hier nicht erfasst sondern bei „Beamte“ erfasst.

Beschäftigte

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	unbefristet	befristet
Gesamt	395	171	224	365	30
Weiblich	279	77	202	255	24
Männlich	116	94	22	110	6

Beschäftigt sind mehr Frauen als Männer, 36 % der Frauen 81 % der Männer arbeiten in Vollzeit

56,71 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, davon sind 90,18 % Frauen

Beschäftigte Allgemein/Verwaltung (inklusive Hausmeister Rathaus, Reinigungskräfte)

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	unbefristet	befristet
Gesamt	136	37	99	126	11
Weiblich	108	15	93	101	7
Männlich	28	22	6	25	4

Beschäftigte technische/handwerkliche Berufe (inklusive Hausmeister Bürgerhäuser, Beschäftigte Bäder)

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	unbefristet	befristet
Gesamt	74	68	6	73	1
Weiblich	3	3	0	2	1
Männlich	71	65	6	71	0

Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst (S+E)

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	unbefristet	befristet
Gesamt	185	66	119	167	18
Weiblich	168	59	109	152	16
Männlich	17	7	10	15	2

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst 90,08 % Frauen

In Teilzeit arbeiten 64,32 % der Beschäftigten, davon sind 91,60 % Frauen

Beschäftigte E inkl. Auszubildende

Eingruppierung	Gesamt	weiblich	männlich	Stellenanteile gesamt	Stellenanteile weiblich	Stellenanteile männlich
E14	1	1	0	1	1	0
E12	5	0	5	5	0	5
E11	4	2	2	3,77	2	1,77
E10	3	1	2	2,65	0,65	2
E9c	1	0	1	1	0	1
E9b	11	3	8	9,77	1,77	8
E9a	3	3	0	1,76	1,76	0
E9	1	0	1	1	0	1
E8	19	7	12	16,93	4,93	12
E7	12	0	12	12	0	12
E6	64	33	31	52,76	23,67	29,09
E5	22	7	15	16,26	2,98	13,28
E4	2	0	2	1,16	0	1,16
E3	13	6	7	6,44	3,44	3
E2	49	48	1	26,19	25,68	0,51
Ausbildungsvergütung	2	0	2	1,9	1,9	0
Praktikantenvergütung	6	4	2	6	4	2
Gesamt	218	115	103	165,59	73,78	91,81

Beschäftigte S

Eingruppierung	Gesamt	weiblich	männlich	Stellenanteile gesamt	Stellenanteile weiblich	Stellenanteile männlich
S16	3	3	0	2,9	2,9	0
S15	8	8	0	7,27	7,27	0
S13	6	5	1	5,4	4,4	1
S12	3	2	1	2,65	1,65	1
S11b	5	3	2	3,42	1,42	2
S9	1	1	0	0,69	0,69	0
S8a	118	108	10	95,12	88,38	6,74
S6	1	1	0	0,77	0,77	0
S4	38	36	2	15,84	15,35	0,49
S3	2	1	1	0,27	0,21	0,06
	185	168	17	134,33	123,04	11,29

Führungskräfte

- Fachbereichsleitungen und Stellvertretungen (FBL)
- Amtsleitungen (AL), Betriebsleitungen (BL) und Stellvertretungen
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Gesamt	55	42	13
Weiblich	23	11	12
Männlich	32	31	1

41,82 % der Führungskräfte sind Frauen

Führungskräfte Fachbereichsleitungen:

- Nur Fachbereichsleitungen (FBL)

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Gesamt	15	14	1
Weiblich	2	1	1
Männlich	13	13	0

13,33 % der Fachbereichsleitungen sind Frauen

Führungskräfte Allgemein/Verwaltung:

- Amtsleitungen (AL), Betriebsleitungen (BL) und jeweilige Stellvertretungen

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Gesamt	25	20	5
Weiblich	6	1	5
Männlich	19	19	0

24,00 % der Führungskräfte Allgemein/Verwaltung sind Frauen

Führungskräfte Sozial- und Erziehungsdienst:

- Betriebsleitungen (BL) und Stellvertretungen

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Gesamt	19	11	8
Weiblich	16	9	7
Männlich	3	2	1

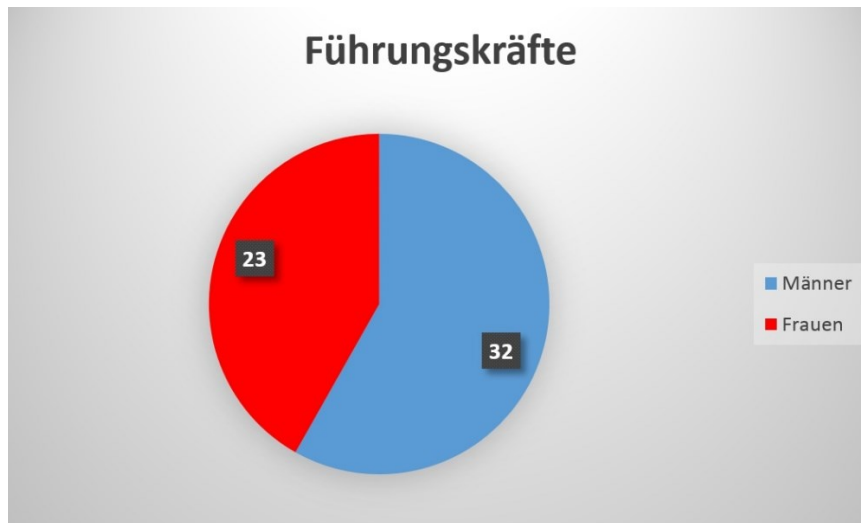
84,21 % der Führungskräfte Sozial- und Erziehungsdienst sind Frauen

Führungskräfte Technische Berufe:

- Amtsleitungen (AL), Betriebsleitungen (BL) und Stellvertretungen

	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Gesamt	11	11	0
Weiblich	1	1	0
Männlich	10	10	0

9,09 % der Führungskräfte Technische Berufe sind Frauen



Erkennbar an diesen Statistiken ist, dass sowohl in der Gesamtbetrachtung als auch in der gesonderten Betrachtung der unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen mit Ausnahme des Sozial- und Erziehungsdienstes eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen gibt.

Weiterhin ist erkennbar, dass derzeit Führungspositionen derzeit überwiegend in Vollzeit wahrgenommen werden.

Festzustellen ist, dass die weiblichen Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Griesheim oft zu Beginn ihrer beruflichen Entwicklung den gleichen Werdegang wie männliche Beschäftigte haben.

Jedoch gibt es zwischen der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen und Männer etwa ab dem 25. Lebensjahr die ersten Unterschiede. Hier sind es die Frauen, die nach wie vor einen großen Teil der Familien- und Erziehungsarbeit leisten und bei der Gründung einer Familie in Elternzeit oder Beurlaubung gehen. Dies führt zulasten des beruflichen Fortkommens.

Bei der Analyse dieser Beschäftigtenstruktur wird deutlich, dass trotz vieler positiver Entwicklungen, nach wie vor Frauen in höherwertigen Positionen unterrepräsentiert sind.

Daher sind eigenständige Maßnahmen zur Frauenförderung noch immer unverzichtbar, damit das Verfassungsgebot der Gleichberechtigung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verwirklicht werden kann.

Zieldefinition:

- Für Führungspositionen als Fachbereichsleitungen ist eine maßgebliche Erhöhung des Frauenanteils anzustreben bis 51 % dieser Positionen mit Frauen besetzt sind.
- Im Bereich Allgemeine / Verwaltung ist ebenfalls eine maßgebliche Erhöhung des Frauenanteils anzustreben bis 51 % dieser Positionen mit Frauen besetzt sind.
- Im technischen Bereich ist ebenfalls eine maßgebliche Erhöhung der des Frauenanteils anzustreben bis 51 % dieser Positionen mit Frauen besetzt sind.

Die Möglichkeit Führungspositionen auch in Teilzeit wahrzunehmen kann hierbei verstärkt genutzt werden.

Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes	Gemäß § 6 Abs. 2 Punkt 2 HGIG besteht der Gleichstellungsplan mindestens aus einer Schätzung der im Geltungsbereich des - und Gleichstellungsplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen. Nach § 6 Abs. 3 Punkt 5:HGIG enthält der Gleichstellungsplan die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes voraussichtlich frei werdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und mögliche Beförderungen.
---	--

Stellungnahme vom 8. Februar 2018, Fachbereich I, Personalamt:

Im Zeitraum 2019, 2020, 2021 erreichen 12 Beschäftigte die gesetzliche Altersgrenze bzw. das reguläre Eintrittsalter für die Regelaltersrente, wobei sich zwei Beschäftigte bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden. Diese beiden Stellen sind bereits aufgrund der erfolgten Freistellung im Rahmen der Altersteilzeit nachbesetzt.

Bei den übrigen frei werdenden Stellen besteht für 1 Stelle die Möglichkeit einer internen Höhergruppierung.

Im Zeitraum 2021, 2022, 2023 erreichen 37 Beschäftigte die gesetzliche Altersgrenze bzw. das reguläre Eintrittsalter für die Regelaltersrente, wobei sich zwei Beschäftigte derzeit in der Arbeitsphase der Altersteilzeit befinden und der Beginn der Freistellungsphase ab 2019 bereits feststeht.

Vier Beschäftigte befinden sich in der Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit. Diese vier Stellen sind bereits nachbesetzt.

Bei den übrigen frei werdenden Stellen besteht für 6 Stellen die Möglichkeit einer internen Höhergruppierung bzw. Beförderung.

Wechsel des Aufgabengebietes sind derzeit nicht vorgesehen bzw. absehbar.

Was ist zu tun? Maßnahmen zur Gleichstellung

Einstellungen und Beförderungen	Gemäß § 6 Abs. 2 Punkt 3 HGIG beinhaltet der Gleichstellungsplan verbindliche Zielvorgaben für jeweils drei Jahre in Prozent, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
--	---

In § 6 Abs. 5 HGIG werden Mindestquoten für die Zielvorgaben festgelegt, d.h. in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen sowie Höhergruppierungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniederen Besoldungs- oder Entgeltgruppe in dem Bereich entspricht.

Positive Diskriminierung, die Bevorzugung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation zur Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförderplans, ist zulässig. Durch den Gleichstellungsplan werden jedoch keine Ansprüche von Bewerberinnen begründet.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in männertypischen Berufen besteht für die Dienststelle die Verpflichtung, alle Möglichkeiten zur Qualifizierung von Frauen auszuschöpfen.

Ziel	Durch Frauen unterrepräsentierte Bereiche sind TVÖD EG 12 und die Besoldungsgruppen A 10 bis A 14. In diesen unterrepräsentierten Bereichen sollten im Zeitraum von jeweils drei Jahren 2019 bis 2021 bzw. 2022 bis 2024 bei Einstellungen bei gleicher Eignung mindestens 51 % der zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden.
------	--

Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen sollen ansprechend und modern gestaltet werden, insbesondere in unterrepräsentierten Bereichen wird frauenfreundlich und „modern“ formuliert. Je nach Art der auszuschreibenden Stelle könnte die Ansprache der Bewerber_innen auch in „DU“-Form erfolgen.

Bei Ausschreibungen in unterrepräsentierten Bereichen muss darauf hingewiesen werden, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Es ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind: „Als familienfreundliches Unternehmen fördert die Stadt Griesheim Teilzeitbeschäftigungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in größtmöglichem Umfang.“

Führungspositionen sollten grundsätzlich auch in Teilzeit besetzt werden können.

Alle Stellen, insbesondere Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktion, sind grundsätzlich intern (und extern) auszuschreiben. Dieser Grundsatz gilt auch, wenn keine Stelle, sondern eine Führungsfunktion vakant ist.

Interne und externe Ausschreibungen müssen identisch sein.

Bei der Übertragung von Leitungsaufgaben müssen neben Hard Skills auch Soft Skills und Leitungskompetenzen nachgewiesen werden. Zu den Leitungskompetenzen zählen auch Kenntnisse der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming).

Bewerberauswahlmanagement und Jobportal

Die Zahl der Stellenausschreibungen für die Stadtverwaltung Griesheim, ihre Außenstellen und den Eigenbetrieb Haus Waldeck liegt bei ca. 100 Ausschreibungen pro Jahr, die Zahl der eingehenden Bewerbungen beläuft sich auf ca. 600 Bewerbungen. Zur Vereinfachung, Beschleunigung und Modernisierung der Abläufe ist es dringend erforderlich, das Bewerberauswahlmanagement zu digitalisieren und ein eigenständiges Jobportal einzurichten.

Der Internetauftritt der Stadtverwaltung Griesheim muss im Bereich „Personalgewinnung“ dringend modernisiert und ansprechender gestaltet werden. In diesen Prozess sollten die Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Arbeitgebermarke“ einfließen. Die Ausschreibungen sollten antizyklisch erfolgen. Im online Bewerbungsverfahren sollte ein erster Aufnahmetest angeboten werden.

Die Umsetzung der Maßnahmen soll 2019 erfolgen. Im Haushaltsplan 2019 werden entsprechende Mittel eingestellt.

Bewerbungsgespräche/Auswahlgremium

Für die Durchführung und den Ablauf der Bewerbungsgespräche sollte ein neues Format entwickelt werden, das an die aktuelle Arbeitsmarktlage angepasst ist.

Das Auswahlgremium sollte paritätisch besetzt sein (§ 13 HGIG), damit die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Wahrnehmungen zum Tragen kommen.

Das Gremium (mindestens zwei Personen) sollte nicht zu groß sein, evtl. sind Vorgespräche zu führen. Die Besetzung des Auswahl-Gremiums ist zu dokumentieren.

Angeregt wird in diesem Zusammenhang eine Teilnahme an der Fortbildung „Rechtliche und psychologische Aspekte von Beurteilungen – für Gleichstellungsbeauftragte und Angehörige von Personalverwaltungen“,

Referent/in: Prof. Dr. Doris Krumpholz, Dr. Torsten von Roetteken,

Seminarinhalt: Sozialpsychologische Wahrnehmungsfehler, Geschlechtsrollenstereotype und die Wahrnehmung von Frauen und Männern, Probleme im Beurteilungssystem selbst, Trennung von Leistungs- und Befähigungselementen

Fortbildungs- und Qualifikationsbedarf

Zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen sollten Mitarbeiterinnen gezielt bei der Inanspruchnahme von Fortbildungen unterstützt werden.

Die Fortbildungen sollten zur Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten und höherer Positionen qualifizieren.

Vorgesetzte sollten verpflichtende Gespräche mit ihren Mitarbeitenden führen, in welchen der persönliche Fortbildungsbedarf (fachspezifische und fachübergreifende Fortbildungen) abgesprochen wird.

Die Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen sollte statistisch erfasst und die Gesamtkosten - möglichst getrennt nach Frauen und Männern – ausgewiesen werden.

Gremienbesetzung

Gremienmitglieder nehmen oft einflussreiche Positionen ein, wobei Frauen in Gremien nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Alle Gremien, bei denen die Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, sollten paritätisch besetzt und ein Frauenanteil von mindestens 51 % realisiert werden.

Bei innerdienstlichen Gremien wie Arbeits- und Projektgruppen, deren Zusammensetzung nicht durch gesetzliche Vorgaben geregelt ist, sollte immer eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern erfolgen.

Im ersten Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans sollten bestehende Gremien, Arbeits- und Projektgruppen und deren Besetzung aufgelistet und in Bezug auf ihren Frauenanteil überprüft und entsprechend angepasst werden.

<p>Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p>	<p>Gemäß § 6 Abs. 2 Punkt 4 HGIG beinhaltet der Gleichstellungsplan Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen.</p>
---	--

In den letzten Jahren haben sich vielfältige Studien mit den Lebensvorstellungen der jüngeren Generation beschäftigt. In vielen Studien wird beschrieben, dass die jüngere Generation eine große Affinität zu gleichberechtigten Partnerschaftsarrangements mit selbstverständlicher Beteiligung der Männer an den Care-Aufgaben und einer eigenen Existenzsicherung der Frauen hat. Laut dem Familienreport 2014 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wollen 60 % der Paare mit Kindern unter drei Jahren, dass beide Elternteile arbeiten und sich die Familienaufgaben teilen. Die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung „Was junge Frauen wollen“ aus dem Jahr 2016 zeigt auf, dass sich Frauen von den Arbeitgebern eine individuelle Flexibilisierung von Arbeitszeit, täglichem Arbeitspensum und Arbeitsort wünschen. Auch junge Männer wollen mit ihren Kindern mehr Zeit verbringen, z. B. durch eine längere Elternzeit, durch täglich kürzere Arbeitszeiten bzw. weniger Präsenzzeiten. Eine vollzeitnahe Teilzeit und Flexibilität des Arbeitsvolumens im Erwerbsverlauf mit verlässlichen Rahmenbedingungen, wie z.B. der Sicherheit des Arbeitsplatzes, wäre für beide Geschlechter eine gute Lösung. In den unterschiedlichsten Studien werden immer wieder als Handlungsfelder für die Arbeitgeber die Work-Life-Family-Balance als gelebte Unternehmenspraxis für beide Geschlechter und eine möglichst hohe Flexibilität der Arbeitszeit, dem Arbeitsort und dem Arbeitsvolumen benannt. Die Studie „Generation Y – Das Selbstverständnis der Manager von morgen“ von Signum International stellt fest: „Young Professionals sind immer weniger bereit, sich äußeren Bedingungen von Unternehmen und Arbeitgebern anzupassen, die nicht ihren Vorstellungen, Wünschen und Bedürfnissen entsprechen. Neben beruflicher Selbstverwirklichung und Einkommenssicherheit rückt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Vordergrund.“

Der Begriff „Arbeitsbedingungen“ ist umfassend zu sehen und beinhaltet alle Fragen zur inhaltlichen oder organisatorischen Ausgestaltung von Arbeits- und Beamtenverhältnissen, bei denen Zustände festgestellt werden, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz widersprechen.

Ziel	<p>Vereinbarkeit Beruf und Familie – Verbesserung der Arbeitsbedingungen</p> <p>Im ersten Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans sollte eine Fragebogenaktion zum Thema „Vereinbarkeit Beruf und Familie – Verbesserung der Arbeitsbedingungen“ durchgeführt werden, mit dem Ziel, den Bedarf zu ermitteln und mögliche Missstände aufzudecken, aus denen sich weitere konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer ableiten lassen.</p> <p>Dabei werden folgende Punkte angesprochen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zugangs- und Aufstiegsbedingungen • alle sonstigen Beschäftigungsbedingungen • Vorgaben für die Personalentwicklung • Gleichstellungsorientierte Umgestaltung der Führungskultur • Verbesserung der Qualifikationsteilhabe von Frauen • Erleichterung der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen <p>Zusätzlich sollen die folgenden Bereiche betrachtet werden und konkrete Maßnahmen durchgeführt werden.</p>
------	---

Homeoffice

Im ersten Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans sollte geprüft werden, in welchen Bereichen und in welcher Form Homeoffice möglich ist und wie diese Zeiten lösungsorientiert und flexibel angeboten werden können.

Orientierungshilfe können hierbei die Firmen FriedWald GmbH und entega mit „best practice-Konzepten“ geben, Kontakte bestehen bereits.

Es ist statistisch festzuhalten, wie viele Anträge auf Homeoffice im Berichtszeitraum gestellt und wie viele davon genehmigt wurden. Homeoffice darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken.



Teilzeitarbeit

Es ist Aufgabe der Führungskräfte, die Arbeitsabläufe so zu organisieren und umzustrukturieren, dass Beschäftigten Teilzeitarbeit ermöglicht werden kann, ohne grundsätzlich Mehrstunden aufzubauen.

Bei der Stadtverwaltung Griesheim bestehen bereits vielseitige Teilzeitmodelle, allerdings wirken die großzügigen Öffnungszeiten der Stadtverwaltung stark bindend. Die geplante Einrichtung eines Online Terminvergabesystems soll eine Änderung der Öffnungszeiten ermöglichen, sodass die Beschäftigten Raum für Teambesprechungen, Fortbildungen usw. haben.

Teilnahme an Sitzungen

Um einen direkten Informationsaustausch zu gewährleisten nehmen Fachbereichsleitungen, Amts- und Betriebsleitungen themenbezogen an öffentlichen und nichtöffentlichen Sitzungen teil. Sitzungsbeginn ist in der Regel nicht vor 18.00 Uhr. Bei einem Dienstbeginn um 7.30 Uhr ist um 18.00 Uhr die zulässige Arbeitszeit von 10 Stunden erreicht, die nur in besonderen Ausnahmefällen (die in diesem Fall nicht zutreffen) um maximal zwei Stunden überschritten werden darf. Da die Fachbereichsleitungen, Amts- und Betriebsleitungen auch umfangreiche Sachbearbeitungstätigkeiten wahrnehmen, ist es nicht oft möglich, den Zeitaufwand für Sitzungsteilnahmen durch längere Pausen auszugleichen. Aufgrund der Vielzahl von Projekten, dem hohen Arbeitsaufkommens sowie zahlreicher Besprechungstermine sollte im Hinblick auf die Teilnahme an Sitzungen eine bessere Lösung gefunden werden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Eine Dienstvereinbarung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, welche die unterschiedlichen Gesundheitsaspekte von Frauen und Männern berücksichtigt, sollte erarbeitet werden. Für die Beschäftigten könnten – auch geschlechterspezifische - Angebote zur Gesundheitsförderung gemacht werden z.B. Betriebssport, Rückenschule, Entspannungskurse, Stressmanagement, Selbstbehauptungskurse, Selbstverteidigungskurse.

Gesunde Ernährung

Seit Mai 2018 steht für die Beschäftigten in den Sommermonaten ein kostenloses Mineralwasserangebot zur Verfügung. Obstsalat-Lieferungen erfolgen seit Juni 2018 einmal pro Woche (Bestellung/Selbstzahler).



Gesundheitsschutz / Arbeitssicherheit

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, betriebsärztliche Untersuchungen in Anspruch zu nehmen, Schutzimpfungen durchführen zu lassen oder besondere Belastungen am Arbeitsplatz beurteilen zu lassen.

Es finden regelmäßige arbeitsmedizinische Begehungen der Arbeitsplätze mit der hauseigenen Fachkraft für Arbeitssicherheit statt.

Sexualisierte Gewalt, Stalking, Mobbing am Arbeitsplatz

Im ersten Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans wird eine Projektgruppe gebildet, die eine Dienstvereinbarung zur Vermeidung von und zum Umgang mit Sexualisierter Gewalt, Mobbing und Stalking am Arbeitsplatz erarbeitet.

Anlässlich des Internationalen Tages „Frei leben ohne Gewalt“ am 25. November fand im November 2018 die Fortbildungsveranstaltung „Ach stell Dich nicht so an - Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz-Erkennen, Vorbeugen und Intervenieren“ statt. Die Fortbildung wurde am 10. November 2018 für Frauen und am 17. November 2018 für Männer angeboten.

Vereinbarkeit Familie und Beruf für Frauen und Männer

Bei der Stadtverwaltung Griesheim hat das Thema „Work-Family-Balance“ eine große Bedeutung. Es gibt eine Reihe von Maßnahmen, die es allen Beschäftigten ermöglichen, ihren Wunsch nach Flexibilität, nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gut zu verwirklichen.

Die Stadtverwaltung Griesheim versteht die Förderung der Work-Life-Balance als einen wesentlichen Teil der Unternehmenskultur.

In der Dienststelle könnten Angebote geschaffen werden, um Beschäftigten bei Betreuungsengpässen oder Personalengpässen in der Dienststelle die Mitnahme ihrer Kindern zu ermöglichen z.B. die Zusammenstellung einer „Spielbox“ mit Beschäftigungsangeboten und die Einrichtung von Plätzen zum „Hausaufgaben machen“ (Datenschutz beachten).

Wichtig ist, dass die Angebote für eine „Notfall-Kinderbetreuung“ von den Kolleginnen und Kollegen akzeptiert werden.

Die Stadtverwaltung Griesheim unterstützt die Beschäftigten bei der Vermittlung einer individuellen Kinderbetreuung in städtischen Kindertagesstätten und bei der Vermittlung von Betreuungsangeboten für pflegebedürftige Angehörige.

Beratung

Es sollte geprüft werden, ob ein Beraterteam zum Thema „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ gebildet und qualifiziert werden kann.

Das Beraterteam hat die Aufgabe, die Beschäftigten gezielt und individuell zu den Themenbereichen Schwangerschaft (wer ist wann zu informieren), Elternzeit, Rückkehr in den Beruf (Teilzeit, Anspruch auf bisherige Stelle), Folgen und Stolpersteine der Teilzeitbeschäftigung, Familienpflegezeit, Planung und Vorbereitung der Rückkehr aus der familienbedingten Beurlaubung zu beraten und männliche Beschäftigte bei Beanspruchung familienbedingter Beurlaubung zu unterstützen.

Wichtig ist, dass familienbedingt beurlaubte Beschäftigte über Fortbildungen, über dienstliche, soziale und organisatorische Maßnahmen sowie zu besetzende Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen und (interne) Stellenausschreibungen informiert werden.

Familienbedingt beurlaubte Beschäftigte sollten die Möglichkeit haben, an Fortbildungsangeboten teilzunehmen.

Als erste Maßnahme sollte der Inhouse-WORKSHOP: „Elternzeit, Vereinbarkeit Beruf und Familie“, Dauer: 6 Stunden, Referentin: Corinna Perleberg, Sozialpädagogin BA, systemische Beraterin, Pro-Familia, Darmstadt, angeboten werden.

Geschlechtergerechte Personalentwicklung	Gemäß § 6 Abs. 2 Punkt 5 HGIG beinhaltet der Gleichstellungsplan konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.
---	--

Die Dienststelle soll zu gezielter, frauenfördernder Personalplanung und Personalentwicklung angehalten werden.

Nach der Entwurfsbegründung der Landesregierung fallen unter frauenfördernde Personalentwicklung z.B. Karriere- und Laufbahnplanungen, Aufstiegsförderung, Fort- und Weiterbildung sowie Nachwuchsentwicklungsprogramme für Frauen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Die Durchführung einer Inhouse Schulung für die Fachbereichsleitungen, sowie die Amts- und Betriebsleitungen zum Thema „Strategische und systematische Personalentwicklung“ ist sinnvoll. Ein möglicher Anbieter wäre die REFA-Group Darmstadt, Seminare und Ausbildungen für den Verwaltungsbereich, www.refa-verwaltung.de.

Was an Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung einzuplanen und durchzuführen ist, ergibt sich u.a. daraus, welche Qualifikationen Frauen vermittelt werden müssen, um im Wettbewerb erfolgreich sein zu können.

Dies sollte möglichst im ersten Berichtszeitraum im Gleichstellungsplan als Zielvorgabe mit Maßnahmenkatalog festgeschrieben werden.

Lässt sich erkennen, dass die Realisierung der bindend vorgegebenen Zielvorgaben Umsetzungsschwierigkeiten hervorrufen kann, müssen konkrete Maßnahmenkonzepte entwickelt und dargestellt werden, um die Wahrscheinlichkeit der Realisierung der Zielquoten zu erhöhen.

Die Dienststelle sollte über die Berücksichtigung alternativer Qualifizierungsformen entscheiden, anstatt an hergebrachten Einstellungsvoraussetzungen und Aufstiegsvoraussetzungen festzuhalten. Bisherige Qualifikationsanforderungen sollten überprüft und angepasst werden.

Werden die Quoten in unterrepräsentierten Bereichen unterschritten, muss glaubhaft dargelegt werden, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation gewonnen werden konnten. Ein Beweis kann hier aber nicht verlangt werden, lediglich eine Prognose.

Im Oktober/November 2018 findet die Erstellung flächendeckender Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen – zunächst ohne die Außenstellen - durch ein externes Unternehmen statt. Im nächsten Schritt sollten Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen auch für den Bereich des Städtischen Bauhofes durchgeführt werden.

Stellenbeschreibungen, die als Grundlage für die Stellenbewertung dienen, umfassen neben der Darstellung der Aufgabeninhalte bzw. Arbeitsvorgänge ergänzende Informationen hinsichtlich der Anforderungen an die Stelleninhaber, z.B. zusätzlich Qualifikationen, soziale Kompetenzen.

Eine Stellenbewertung ist daher wichtig für die Personalentwicklung und dient der gezielten Förderung von Kompetenzen und Potentialen der Beschäftigten.

Stellenbewertungen könnten auch als Grundlage bei Mitarbeitergesprächen hinsichtlich einer möglichen Weiterentwicklung der Beschäftigten herangezogen werden.

Potenzialerkennung und Potenzialförderung bei Frauen und Männern mittels qualifizierter Bestandsaufnahme, die Entwicklung von Perspektiven und entsprechender Strategien zur Potenzialförderung sind als Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung unerlässlich. Eine Umsetzung dieser Maßnahmen im zweiten Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans erscheint realistisch.

Ziel	<p>Im ersten Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans sollten die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Griesheim eingeleitet werden. Das Konzept sollte auch Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung und die Nachwuchskräfteentwicklung definieren.</p>
------	---

Personalauswahlkriterien

Im ersten Schritt sollte eine qualifizierte Bestandsaufnahme der Auswahlkriterien in Bezug auf die gestellten Anforderungsprofile und die zusätzlichen Aspekte, die in Auswahlentscheidungen einbezogen wurden, erfolgen.

Es sollte ermittelt werden, ob sich die praktizierten Auswahlkriterien auf die Bewerbungen von Frauen und Männern ausgewirkt haben.

Daraus könnten sich gezielte Strategien zur Veränderung der Auswahlkriterien zwecks deutlicher Verbesserung der Chancen von Frauen, speziell in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ergeben. Für die Zukunft sollten neue Auswahlkriterien formuliert und angewandt werden.

Fortbildungsmaßnahmen

Es sollte geprüft werden, ob es aufgrund von Konflikten bei der Wahrnehmung familiärer Aufgaben eine unterschiedliche Beteiligung von Frauen und Männern an Fortbildungsmaßnahmen gibt.

Interessant wäre auch die Fragestellung, warum an Fortbildungsmaßnahmen nicht teilgenommen wird.

Übertragung von qualifizierenden Maßnahmen

Zur Verbesserung der Entwicklungschancen von Frauen sollte ihnen die Leitung von Arbeitsgruppen oder Stellvertretungsfunktionen (befristet oder unbefristet) zur beruflichen Weiterentwicklung und Aufstieg in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsbefugnissen übertragen werden.

Dies dient der Erweiterung der Erfahrungsbreite, der Entwicklung von Führungskompetenz und der Verbesserung der Qualifikation durch praktische Betätigungsmöglichkeiten.

Im zweiten Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans sollte die Einführung von Konzepten des Mentoring und Coaching, insbesondere für weibliche Beschäftigte und Auszubildende/Beamtenanwärter_innen, beraten werden.

Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten

Die großzügigen Öffnungszeiten der Stadtverwaltung erschweren die Umgestaltung der Arbeitsorganisation im Hinblick auf eine deutlich höhere Flexibilität der Besetzbarkeit von Arbeitsplätzen/Dienstposten.

Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben

Im ersten Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans sollten Maßnahmen erarbeitet werden, die dazu dienen, bei beurlaubten Beschäftigten den Kontakt zum Beruf zu gewährleisten, den Erhalt des Qualifikationsniveaus sicherzustellen und eine Qualifikationsanpassung zu ermöglichen.



Es ist zu prüfen, wie die Zeiten familienbedingter Beurlaubung verringert werden könnten z.B. durch Teilzeitbeschäftigung zur Vermeidung von Qualifikationsverlusten oder durch ein flexibles Angebot von Homeoffice.

Eine qualifizierte Rücksichtnahme auf akute, in der Regel unvorhersehbare Probleme bei der Betreuung von Kindern oder Angehörigen sollte Standard sein.

Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Führungsstrukturen sind überwiegend immer noch männertypisch geprägt und stellen deshalb ein Aufstiegshindernis für Frauen dar. Eine Analyse männertypischer und frauentypischer Verhaltensmuster, Erwartungen und Anforderungen wäre aufschlussreich.

Tradierte Hierarchiemodelle sollten verlassen und durch kooperative Verhaltensmodelle ersetzt werden, in denen Überzeugungskraft im Vordergrund steht.

Die Beschäftigten sollten die Bereitschaft zu Veränderungen für mehr Chancengleichheit entwickeln und bereit sein, Chancengleichheit in der Praxis wirksam werden zu lassen.

Geschlechtergerechte Sprache

In der internen und externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.

In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen bzw. alternativ die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat zur Hilfestellung einen Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“ im Intranet eingestellt und entsprechende Flyer ausgelegt.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Griesheim

Die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gliedert sich in den internen und den externen Bereich.

Die gesetzliche Grundlage für die Zuständigkeiten, Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im internen Bereich, für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Griesheim, ist das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG).

Die gesetzliche Grundlage im externen Bereich ist Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) „Frauen und Männer sind gleichberechtigt“ (1949).



Bürgermeister Geza Krebs-Wetzel, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Karin Hofmann und der Referent des Workshops Dr. Torsten von Roetteken

Im Zuge der Wiedervereinigung erhielt dieser Artikel 1992 folgenden Zusatz:

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Der Staat und seine Organe sind damit in der Pflicht, aktiv an der Verwirklichung der Gleichberechtigung zu arbeiten.

Die Hessische Gemeindeordnung (HGO) greift diesen Verfassungsauftrag in § 4b „Gleichberechtigung von Frau und Mann“ auf und mit Wirkung vom 28. Mai 1992 wurde folgende Bestimmung in die Hessische Gemeindeordnung aufgenommen:

„Die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist auch eine Aufgabe der Gemeinden. Durch die Einrichtung von Frauenbüros oder vergleichbarer Maßnahmen wird sichergestellt, dass die Verwirklichung dieses Auftrages auf der Gemeindeebene erfolgt. Dieser Aufgabenbereich ist von einer Frau wahrzunehmen und in der Regel einem hauptamtlichen Wahlbeamten zuzuordnen.“

Was gibt es im internen Bereich für die HGIG Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu tun?

Jede Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten bestellt mindestens eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (§ 15 HGIG). Zur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten darf nur eine Frau bestimmt werden. Sie muss die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzen und in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Sie nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei (§ 21 Abs. 1 HGIG).

Die Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgt aufgrund einer Ausschreibung in der Dienststelle. Die Bestellung erfolgt für sechs Jahre (§ 16 HGIG) und mit Zustimmung der Amtsinhaberin sind Verlängerungen der Bestellung um jeweils bis zu sechs Jahre möglich.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Karin Hofmann wurde im April 2012 bestellt, die Bestellung wurde 2018 um weitere sechs Jahre bis März 2024 verlängert.

Die Stelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Stadt Griesheim ist in Vollzeit besetzt (§ 21 Abs. 2 Punkt 3 HGIG). Derzeit gibt es keine Stellvertretung. Es ist vorgesehen unverzüglich eine oder mehrere Stellvertreterinnen für die Wahrnehmung der Aufgaben entsprechend dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und der Hessischen Gemeindeordnung zu finden. Sie erhalten hierfür eine anteilige Freistellung in erforderlichem Umfang und entsprechende Fortbildungen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Durchführung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung dieser Gesetze. Sie hat das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Die frühzeitige Beteiligung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sie als Teil der Dienststelle vor der Beteiligung anderer Stellen und so rechtzeitig zu beteiligen ist, dass ihr eine abgewogene Entscheidung möglich ist.

Die Umsetzung der Bestimmungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) vom 1. Januar 2016 in der Stadtverwaltung Griesheim und im Eigenbetrieb Haus Waldeck ist ein wesentlicher Teil des Aufgabenbereichs der HGIG Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Ziele sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst. Auch bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten ist darauf hinzuwirken, dass mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigt werden, soweit die Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat.

Bis zur Erreichung dieser Ziele sollen durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert werden. Dabei ist den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung zu tragen.

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist in der Verwaltung als durchgängiges Leitprinzip umzusetzen.

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und/oder Leitungsaufgaben, haben die Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu fördern und bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu beachten.

Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes sind zu beheben.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch sprachlich im dienstlichen Schriftverkehr, in Rechts- und Verwaltungsvorschriften usw. zum Ausdruck zu bringen.

Gleichstellung soll als Leitprinzip konzeptionell in der Verwaltung verankert werden – aber was verlangt die Beachtung dieses Leitprinzips?

Jede in der Dienststelle zu entscheidende Angelegenheit kann zu einer unterschiedlichen Betroffenheit von Frauen und Männern – unmittelbar oder mittelbar – führen. Viele scheinbar neutrale Entscheidungen haben geschlechterungleiche Auswirkungen. Ob dies im konkreten Fall so ist, muss jeweils geprüft werden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte übernimmt hier nach

§ 17 Abs. 1 Satz 1 HGIG eine Kontroll- und Überwachungsaufgabe. Gegebenenfalls muss sie tradierte Entscheidungsabläufe in Frage stellen und in geschlossene Hierarchiesysteme einbrechen.

Im Verhältnis zur Dienststelle hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine Überwachungs- und Unterstützungsaufgabe (§ 17 Abs.1 Satz 1 HGIG) in Bezug auf die Durchführung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) hinsichtlich aller seiner Regelungen.

Im Hinblick auf § 1 Abs. 1 S.3 HGIG gehört dazu auch die Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen.

In Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschränkt sich der Zuständigkeitsbereich der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Benachteiligungen wegen des Geschlechts einschließlich sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG).

Die Dienststellenleitung und die für sie tätigen Beschäftigten müssen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Wahrnehmung der Überwachungs- und Unterstützungsaufgabe tatsächlich möglich machen zum Beispiel durch die Teilnahme an der Führungskräfteunde und die Einbeziehung in Personalentwicklungsmaßnahmen. Die Unterstützung ist dabei gegebenenfalls aufgedrängter Natur und muss auch stattfinden, wenn die andere Seite nicht unterstützt werden will.

Der Überwachungsauftrag zielt auch auf eine anlasslose Kontrolle: auch ohne Problem oder Anlass ist der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unter dem Aspekt der Gleichstellung als Leitprinzip Zugriff auf Vorgänge zu gewähren.

Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Das Mitwirkungsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erstreckt sich auf alle personellen, sozialen oder organisatorischen Maßnahmen, welche die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen (können). Diese Generalklausel zielt auf eine frühzeitige Mitwirkung und Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei allen Vorgängen, um mögliche Gleichstellungs- oder Vereinbarkeitsprobleme rechtzeitig zu erkennen.

Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte obliegt ein Gleichstellungscontrolling, da nach § 4 Abs. 1 HGIG alle Maßnahmen grundsätzlich einen potenziellen Gleichstellungsbezug haben.

Alle organisatorischen Maßnahmen können die Vereinbarkeit von Beruf und Familie direkt oder auch nur indirekt beeinflussen. Dieses umfassende Mitwirkungsrecht gewährleistet, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ihrer Unterstützungs- und Überwachungsaufgabe aus Anlass personeller, sozialer oder organisatorischer Maßnahme(absichten) tatsächlich nachkommen und prüfen kann, ob sich im Einzelfall ein Gleichstellungsproblem stellt.

Gemäß § 17 Abs. 4 HGIG ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von einer beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig zu unterrichten und anzuhören, sodass sie auf die endgültige Entscheidung der Dienststelle oder des Magistrates noch Einfluss nehmen bzw. eine abschließende Stellungnahme abgeben kann. Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme sind der Dienststelle unverzüglich unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

§ 17 Abs. 1 Satz 3 HGIG nennt beispielhaft Fälle der Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, ist aber nicht abschließend:

- an der Aufstellung und Änderung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes (Verfahren, Bekanntmachung, Berichte)
- an personellen Maßnahmen im Sinne des § 63 Verwaltungsanordnungen, § 77 Gegenstände der Beteiligung und § 78 Nebentätigkeit; Ruhestandsversetzung und außerordentliche Kündigung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG),
- an sozialen Maßnahmen im Sinne des § 74 Gegenstände der Mitbestimmung (HPVG),
- an organisatorischen Maßnahmen im Sinne des § 81 Gegenstände der Beteiligung (HPVG),
- an Stellenbesetzungsverfahren (Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren unabhängig einer Unterrepräsentanz von Frauen),
- an Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und an Maßnahmen des Arbeitgebers/Dienstherren in Reaktion auf eine sexuelle Belästigung entsprechend § 12 Abs. 3 AGG
- an der Besetzung von Gremien nach § 13 HGIG (Gremien sind auch Auswahlkommissionen, Steuerungs- und Projektgruppen usw.),
- an sonstigen Maßnahmen zur Durchführung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, vor allem geplante Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Es gilt das Gebot der rechtzeitigen und vollständigen Unterrichtung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über beabsichtigte Maßnahmen (§ 17 Abs. 4 S.1 HGIG).

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Angelegenheiten, die ihrer Beteiligung unterliegen, ein Initiativrecht (§ 17 Abs. 6 HGIG) und kann eigene Vorschläge und Anregungen zu personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle vorbringen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhält auf Verlangen Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, betreffen (§ 17 Abs. 7 HGIG).

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist eine Führungskraft mit Querschnittaufgaben, die alle Beschäftigten betreffen (können).

Sofern Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen das HGIG verstoßen oder infolge solcher Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes gefährdet ist, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte diese gegenüber der Dienststellenleitung geltend machen.

Nach erfolglosem Widerspruchsverfahren im Sinne des § 19 HGIG besteht für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit einer Klage beim Verwaltungsgericht (Darmstadt) im Falle der Verletzung von Rechten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus dem HGIG oder der Aufstellung eines Gleichstellungsplanes der mit Vorgaben des HGIG nicht übereinstimmt.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist eng vernetzt mit der Arbeitsgemeinschaft der HGIG Frauenbeauftragten der Kommunen des Landkreises Darmstadt-Dieburg und des Landkreises Groß-Gerau. Neben regelmäßigen Dienstversammlungen werden gemeinsame Projekte, Kollegiale Beratungen und Fortbildungen durchgeführt.

Was macht die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im externen Bereich in Griesheim?

Der Aufgaben- und Tätigkeitsbereich der HGO-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten umfasst u.a. Öffentlichkeitsarbeit, Bewusstseinsbildung und Beratung zu den Themen:

Gleichberechtigung, Gleichstellung,
Gender Main Streaming,
Mädchen und Frauen in MINT Berufe (Mathematik-Informatik-Naturwissenschaften-Technik),
Girls day/Boys day,
Wiedereinstieg in den Beruf,
Existenzsicherung,
Trennung/Scheidung,
Stalking*,
Häusliche Gewalt*,
vertrauliche Geburt,
Female Genital Mutilation (FGM),
sexueller Missbrauch von Mädchen und Jungen,
Angebote für Migrantinnen und Vernetzung,
interkulturelle Angebote und Projekte,

Unterstützung und Beratung der Frauentreffs und Vernetzung,
Förderung der lokalen Frauen- und Familienpolitik,
Beratung verschiedener Gruppen (Vereine, Verbände etc.) bei der Konzeption von Angeboten für Frauen in der Kommune,
Öffentlichkeitsarbeit (Planung und Gestaltung von Druckerzeugnissen und Plakaten, Pressetexte),
Erstellung eines Jahresprogramms,
Einwerben von Drittmitteln,
Verwaltung des Fonds „Frauen in Not“,
Gestaltung der Kommission für Seniorengerechtigkeit und Gleichstellung,
Mitarbeit in der Frauenkommission des Landkreises Darmstadt-Dieburg,
Stellungnahmen gegenüber zuständigen Stellen,
Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Von Bedeutung ist auch die Mitarbeit in den Arbeitsgemeinschaften der HGO Frauenbeauftragten auf Kreis- und Landesebene sowie im Hessischen Städtetag und die Durchführung gemeinsamer Projekte wie z.B.: Equal Pay Day, Weltfrauentag, Gewaltschutz/Gewaltprävention, Verleihung Dagmar-Morgan-Preis, Runde Tische zu Frauenpolitischen Themen, Benefizlauf des Vereins Weiterleben e.V., Fortbildungsveranstaltungen, Netzwerkarbeit mit frauenpolitisch wichtigen Gruppen und Einrichtungen.

Das Beratungsangebot der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist offen und steht allen ratsuchenden Personen unabhängig von Geschlecht, Alter oder Nationalität zur Verfügung, die sich mit ihrer individuellen Frage- oder Problemstellung an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Griesheim wenden können. Die Beratung ist vertraulich und kostenlos. Beratungstermine können telefonisch vereinbart werden.

**Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist I:P:Bm (Institut Psychologie und Bedrohungsmanagement) zertifizierte Präventionsmanagerin für Partnergewalt und Stalking.*

Anlässlich des „Internationalen Tags gegen Gewalt“ am 25. November 2016 zeigte die Künstlerin Vandana Mosell das Kunstprojekt „unBeHaglich“ im Rathaus. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landkreiskommunen und die Abteilung für Chancengleichheit des Landkreises Darmstadt-Dieburg machten mit dieser Aktion auf die Thematik Gewalt gegen Frauen, Sexismus, Rassismus und Diskriminierung aufmerksam.



Vor der Sommerpause 2016 wurde für die Teilnehmerinnen des Frauentreffs eine kombinierte Bus-Schiff-Fahrt nach Neckarsteinach angeboten.



In Kooperation mit dem Verein Weiterleben e.V. wurde insbesondere für die Frauen des "Multikulturellen Frauentreffs" eine Informationsveranstaltung zum Thema Früherkennung von Brustkrebs angeboten.



In Kooperation mit Weiterleben e.V. und dem Turn- und Sportverein Griesheim e.V. fand 2016 der Benefizlauf „Lauf mit – Gib dem Leben eine Chance“ auf dem Gelände des Turn- und Sportvereins statt.



Ausflug des „Frauentreffs“ nach Buchen - gute Stimmung bei jedem Wetter!



Equal Pay Day! Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises und das Büro für Chancengleichheit machen mit einer gemeinsamen Aktion auf die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern aufmerksam.



„Klänge aus der Heimat“ beim Internationalen Grillfest für Frauen in der Grillhütte Süd



Multikultureller Frauentreff

Wissenswertes und Kulinarisches aus der Heimat – die Frauen des Multikulturellen Frauentreffs stellen ihr Herkunftsland vor und trainieren so die deutsche Sprache. Die Treffen finden regelmäßig im Frauenraum im Bürgerhaus „Am Kreuz“ statt.



Internationales Grillfest für Frauen

Gewaltschutz

Am 25. November wehen weltweit die Fahnen „NEIN zu Gewalt an Frauen – Frei leben ohne Gewalt!“



In Kooperation mit der Volkshochschule des Landkreises Darmstadt-Dieburg werden Vorträge zu den Themen: Patientenverfügung/ Vorsorgevollmacht/ Betreuungsvollmacht, Erben und Vererben, „Mit und ohne Trauschein“ usw. angeboten. Hier referiert Rechtsanwalt Martin Wahlers von der Kanzlei Dingeldein.



Alte und bewährte Hausmittel
Heilpraktikerin Uta Mühlbauer berichtet dem Frauentreff über die Anwendung von Kohl- und Quarkwickeln

Beschlussfassung, Bekanntmachung, Gültigkeit und Zugang

Nachdem der Gleichstellungsplan von der Stadtverordnetenversammlung am 13. Dezember 2018 formell beschlossen wurde, muss dieser auch formell den Beschäftigten der Stadt Griesheim in der Dienststelle bekannt gemacht werden.

Zusätzlich soll über geeignete Wege das Interesse für die Inhalte dieses Gleichstellungsplanes bei den Beschäftigten gestärkt werden.

Alle Beschäftigten müssen Gelegenheit erhalten, von dem Gleichstellungsplan Kenntnis zu nehmen. Die Bekanntmachung muss auch eine spätere Einsicht in den Plan ermöglichen. Daher erfolgt auch eine Veröffentlichung im Intranet und Internet.

Der Gleichstellungsplan wird zusätzlich allen Fachbereichsleitungen, Amtsleitungen und Betriebsleitungen in Papierform überlassen.

Alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Griesheim werden mit einem Rundschreiben und zusätzlich per E-Mail über die Veröffentlichung des Gleichstellungsplans im Intranet informiert und darauf hingewiesen, wo der Gleichstellungsplan in Papierform erhältlich ist oder ausliegt.

Kontakt:

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Karin Hofmann
Tel.: 06155 / 701-155
E-mail: frauenbuero@griesheim.de



Personalamt
Tel.: 06155 / 701-303 oder - 235
E-mail: personalamt@griesheim.de

**Stadtverwaltung Griesheim
Wilhelm-Leuschner-Straße 75
64347 Griesheim
Tel.: 06155 / 701-0
Fax: 06155 / 701-216
E-mail: info@griesheim.de**

www.griesheim.de

Stadt  **Griesheim**
Mitten drin, näher dran.

Stadt Griesheim
Wilhelm-Leuschner-Straße 75
64347 Griesheim
Tel.: 06155 / 701-0
Fax: 06155 / 701-216
info@griesheim.de
www.griesheim.de