Frauenförderplan für den

Eigenbetrieb Gebäude- und Umweltmanagement

des Landkreises Darmstadt-Dieburg

Da-Di-Werk

Da-Di-Werk

Region der Zukunft
Landkreis Darmstadt-Dieburg

Inhaltsverzeichnis

1.	**Allgemeines**	Seite 3
2.	**Geltungsbereich**	Seite 5
3.	**Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur**	Seite 5
4.	**Ziele**	Seite 13
4.1	Schätzung der Personalentwicklung	Seite 13
4.2	Zielvorgaben für den Anteil an Frauen bei Neueinstellungen und Höhergruppierungen	Seite 14
4.3	Geschlechtergerechte Sprache	Seite 18
4.4	Förderung von Frauen in Führungspositionen	Seite 18
4.5	Förderung der paritätischen Besetzung der Gremien und Projekte	Seite 18
4.6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 18
5.	**Maßnahmen zur Zielerreichung**	Seite 19
5.1	Arbeitsplatzgestaltung	Seite 19
5.2	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 19
5.3	Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen	Seite 20
5.4	Personalentwicklung	Seite 20
5.5	Betriebliches Gesundheitsmanagement	Seite 22
5.6	Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing	Seite 23
5.7	Geschlechtergerechtes Leistungsentgelt	Seite 23

5.8	Paritätische Gremienbesetzung	Seite 24
5.9	Frauenversammlung	Seite 24
5.10	Alternierende Telearbeit	Seite 24
6.	**Ergänzungen zu gesetzlichen Vorgaben**	Seite 25
6.1	Arbeitszeit	Seite 25
6.2	Beurlaubung	Seite 25
6.3	Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer	Seite 25
7.	**Sonstiges**	Seite 26
7.1	Zugang zum Intranet für Reinigungskräfte	Seite 26
7.2	Schlussbestimmungen	Seite 26

1. Allgemeines

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art. 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

§ 1 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz

(1) Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.
(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Die oben genannten Gesetzestestexte bilden die Grundlage für den Frauenförderplan des Da-Di-Werks.

Schwerpunktmäßig geht es darum, die Unterrepräsentanz von Frauen, gerade in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes zu beseitigen. Frauen soll in gleichem Maße der Zugang zu Führungspositionen offen stehen, wie Männern. Darüber hinaus ist es notwendig, die Arbeitszeiten und Arbeitsplätze so anzupassen, dass eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Familie möglich ist. Auch Männer sollen die Möglichkeit bekommen, Familienpausen einlegen zu können, ohne dass dies ihrer beruflichen Karriere schadet.

Die Belange von Frauen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht, werden besonders berücksichtigt. Frauen, deren berufliche und gesellschaftliche Teilhabe beeinträchtigt ist oder bei denen eine Beeinträchtigung zu erwarten ist, sind von Mehrfachdiskriminierung bedroht. Sie sollen dahingehend unterstützt und begleitet werden, dass sie keinen Nachteilen in ihrer beruflichen Entwicklung ausgesetzt sind. Ihre Arbeitsplätze sind zu erhalten und entsprechend ihrer Bedürfnisse auf sie anzupassen.

Männerdominierte Bereiche des Da-Di-Werkes, wie der Arbeitsbereich Kompostierungsanlagen im Umweltmanagement oder der Bereich Gebäudebewirtschaftung/Hausmeisterdienste im Gebäudemanagement sollen des Weiteren für Frauen attraktiver werden. Auch in von Frauen dominierten Arbeitsbereichen soll verstärkt ein Augenmerk darauf gerichtet werden, diese Bereiche für Männer attraktiver zu gestalten. Dies kann erreicht werden, indem die bestehenden Arbeitsplätze auf Teilbarkeit und Flexibilisierung der Arbeitszeit (unter Berücksichtigung der Kernarbeitszeit) hin geprüft werden. Des Weiteren sollen Stellenausschreibungen so gestaltet werden, dass sich insbesondere Frauen angesprochen fühlen.

Eine besondere Bedeutung fällt dem Bereich Fort- und Weiterbildung zu. Speziell Fortbildungen, die über den bisherigen Aufgabenbereich hinaus qualifizieren, sollen für Frauen leichter zugänglich werden.
Hierzu soll Frauen und Männern die Möglichkeit geschaffen werden, die Kostenübernahme für eine angemessene Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen, für die Dauer der über ihre Regelarbeitszeit hinausgehenden Ausfallzeit, beantragen zu können.

Es sind Fortbildungsmaßnahmen (Ausbildungsmaßnahmen) anzubieten, Reinigungskräfte zu Gebäudereinigerinnen auszubilden. Außerdem ist ein spezielles Konzept zu erarbeiten, wie diese ausgebildeten Reinigungskräfte als Vorarbeiterinnen eingesetzt werden können. Dazu soll eine Schule als „Pilot-Projekt“ ausgewählt werden, die den Wandel von der Vormittags- zur Ganztagsschule vollzieht.

Beschäftigte in Elternzeit werden regelmäßig übers Intranet oder auf dem Postweg über Fortbildungsveranstaltungen informiert.

Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist durch den Frauenförderplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

Auf eine geschlechtergerechte Sprache ist in Wort und Schrift zu achten.

2. Geltungsbereich

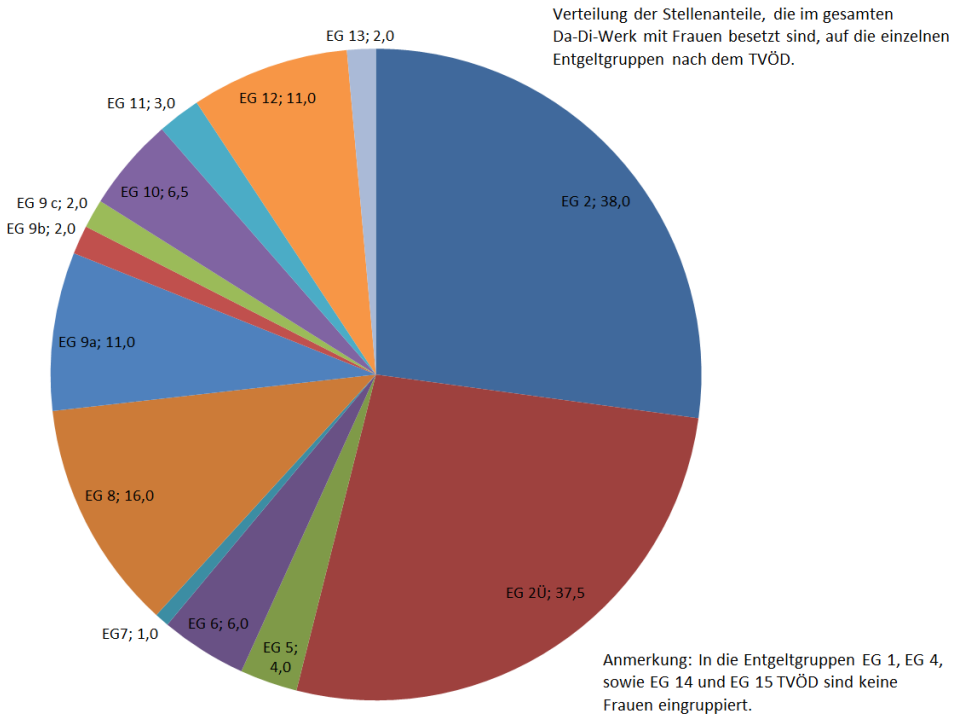
Der Frauenförderplan gilt uneingeschränkt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er ist nach drei Jahren zu überprüfen, ein entsprechender Bericht zu erstellen und an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

In der Ist-Analyse wird die Beschäftigtenstruktur zum 01.01.2019 aufgezeigt. Hierin zeigt sich, dass noch kein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern innerhalb der Vergütungsgruppen besteht. Es ist anzustreben, dass in allen Bereichen ebenso viele Frauen wie Männer beschäftigt werden.

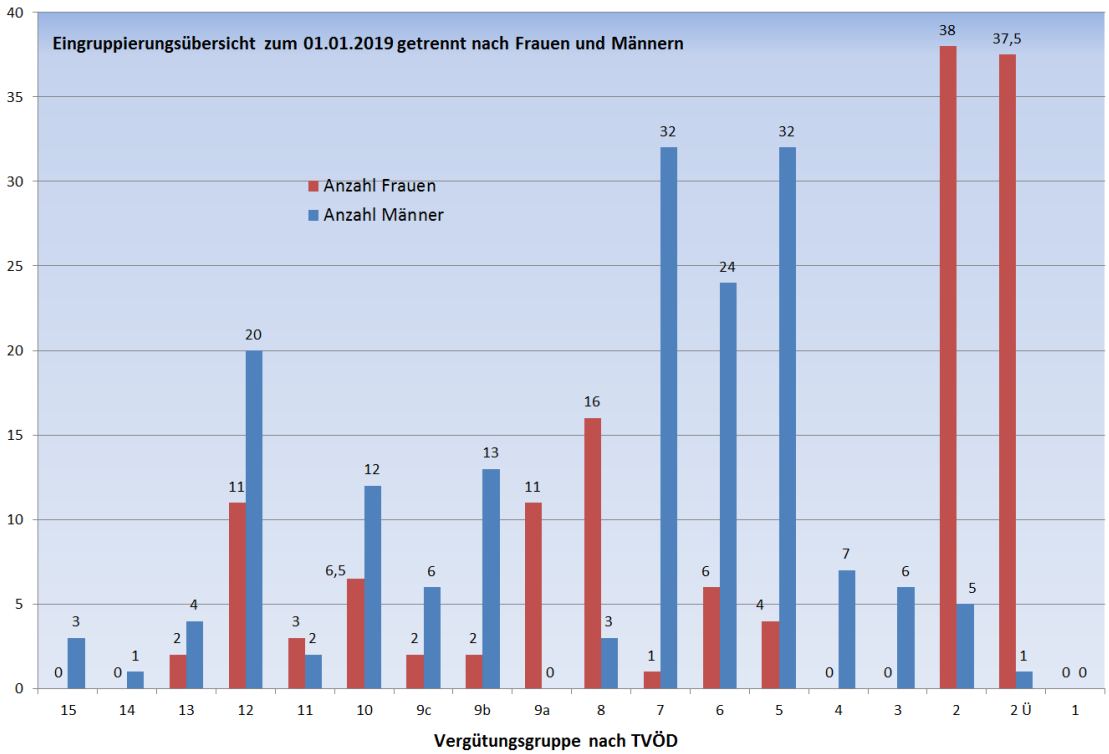
Von diesem Grundsatz darf nur dann abgewichen werden, wenn sich nicht genügend Frauen mit einer entsprechenden Qualifikation um die ausgeschriebenen Stellen bewerben.

Verteilung der mit Frauen besetzten Stellen nach Entgeltgruppen TVöD

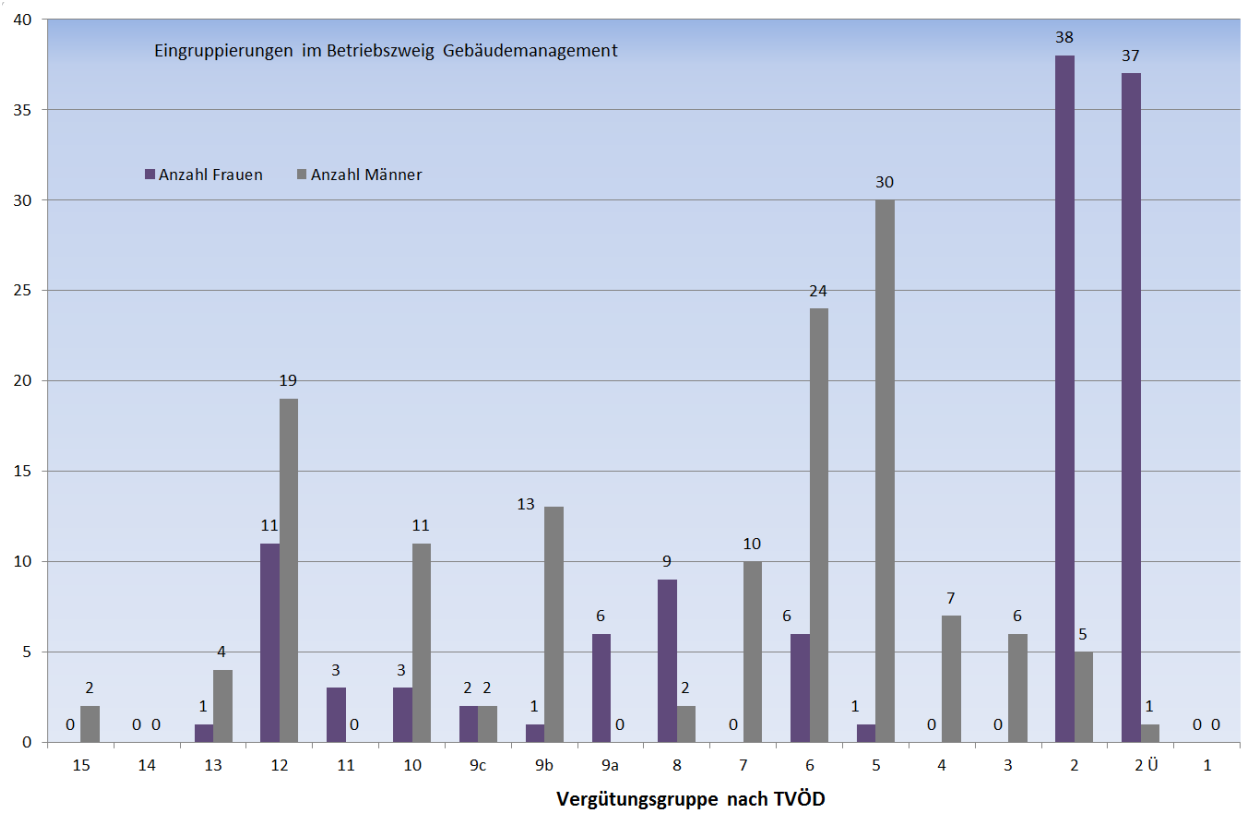


Ist-Analyse zum 01.01.2019

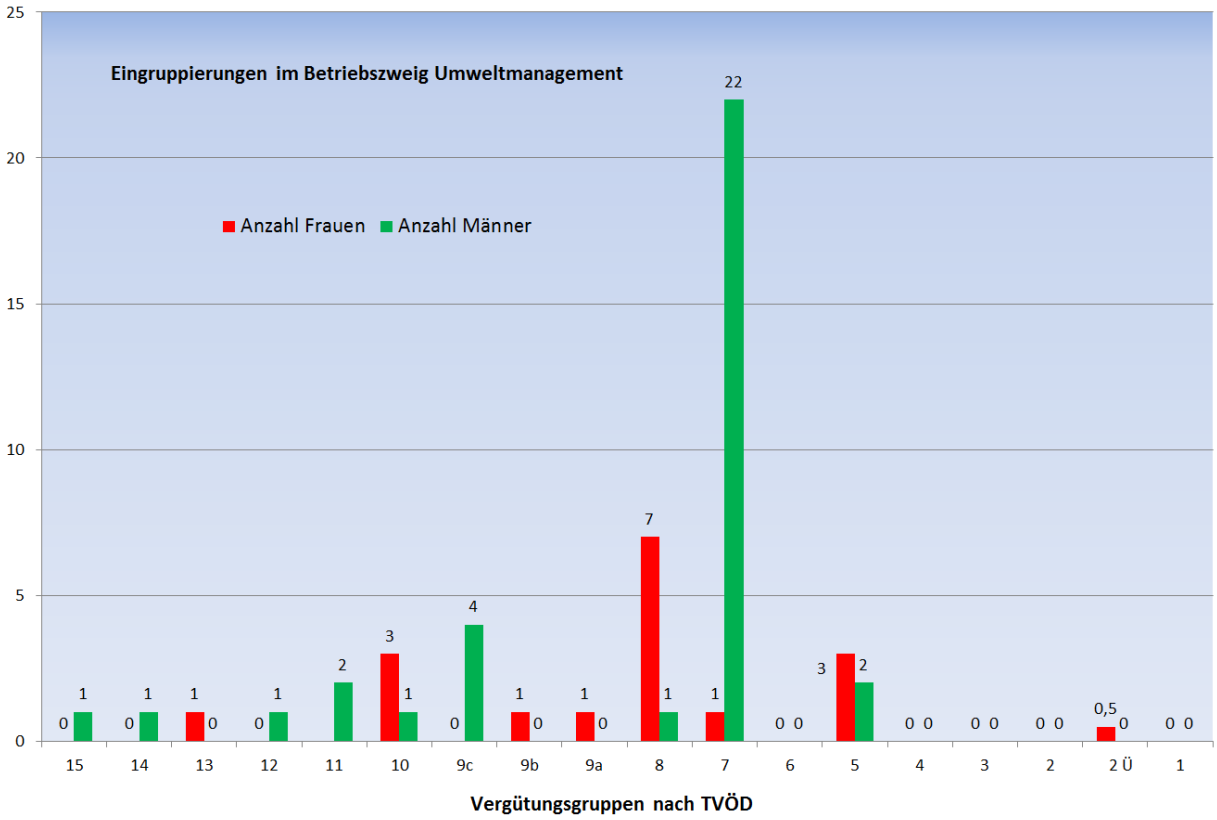
Gesamtübersicht der besetzten Stellen lt. Stellenplan			
Entgeltgruppe:	**Stellen/Frauen**	**Stellen/Männer**	**gesamt:**
15	0	3	3
14	0	1	1
13	2	4	6
12	11	20	31
11	5	0	5
10	6,5	12	18,5
9c	2	6	8
9b	2	13	15
9a	11	0	11
8	16	3	19
7	1	32	33
6	6	24	30
5	4	32	36
4	0	7	7
3	0	6	6
2	38	5	43
2 Ü	37,5	1	38,5
1	0	0	0



Betriebszweig Gebäudemanagement			
Entgeltgruppe:	**Stellen/Frauen**	**Stellen/Männer**	**gesamt:**
15	0	2	2
14	0	0	0
13	1	4	5
12	11	19	30
11	3	0	3
10	3	11	14
9c	2	2	4
9b	1	13	14
9a	6	0	6
8	9	2	11
7	0	10	10
6	6	24	30
5	1	30	31
4	0	7	7
3	0	6	6
2	38	5	43
2 Ü	37	1	38
1	0	0	0



Betriebszweig Umweltmanagement			
Entgeltgruppe:	**Stellen/Frauen**	**Stellen/Männer**	**gesamt:**
15	0	1	1
14	0	1	0
13	1	0	1
12	0	1	1
11	0	2	2
10	3,5	1	4,5
9c	0	4	4
9b	1	0	1
9a	5	0	5
8	7	1	8
7	1	22	23
6	0	0	0
5	3	2	5
4	0	0	0
3	0	0	0
2	0	0	0
2 Ü	0,5	0	0,5
1	0	0	0



Anzahl Vollzeitbeschäftigte insgesamt

Entgeltgruppe:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Gesamt
15	0	3	3
14	0	1	1
13	2	4	6
12	7	17	24
11	2	2	4
10	5	12	17
9c	0	6	7
9b	2	12	14
9a	9	0	9
8	11	2	13
7	1	32	33
6	4	24	28
5	0	31	31
4	0	7	7
3	0	6	6
2	0	2	2
2 Ü	0	0	0
1	0	0	0

Anzahl Teilzeitbeschäftigte insgesamt

Entgeltgruppe:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Gesamt
15	0	0	0
14	0	0	0
13	0	0	0
12	4	3	7
11	1	0	1
10	2	0	2
9c	1	0	1
9b	0	1	1
9a	2	0	2
8	6	0	6
7	0	0	0
6	2	0	2
5	6	1	7
4	0	0	0
3	2	0	2
2	38	3	41
2 Ü	38	1	39
1	0	0	0

Anzahl Vollzeitbeschäftigte insgesamt
in befristeten Beschäftigungsverhältnissen

Entgeltgruppe:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Gesamt
15	0	0	0
14	0	0	0
13	0	0	0
12	3	1	4
11	0	0	0
10	0	0	0
9c	0	0	0
9b	0	1	1
9a	0	0	0
8	2	0	2
7	0	1	1
6	1	0	1
5	0	2	2
4	0	0	0
3	0	2	2
2	0	2	2
2 Ü	0	0	0
1	0	0	

Anzahl Teilzeitbeschäftigte insgesamt
in befristeten Beschäftigungsverhältnissen

Entgeltgruppe:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Gesamt
15	0	0	0
14	0	0	0
13	0	0	0
12	0	1	1
11	0	0	0
10	0	0	0
9c	0	0	0
9b	0	0	0
9a	0	0	0
8	0	0	0
7	0	0	0
6	1	0	1
5	0	0	0
4	0	0	0
3	2	0	2
2	0	0	0
2 Ü	0	0	0
1	0	0	0

Anzahl Vollzeitbeschäftigte insgesamt
in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

Entgeltgruppe:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Gesamt
15	0	3	3
14	0	1	1
13	2	4	5
12	4	16	17
11	2	0	2
10	5	12	13
9c	0	6	6
9b	1	11	12
9a	5	0	5
8	5	2	7
7	1	31	32
6	3	24	27
5	0	27	27
4	0	7	7
3	0	4	4
2	0	0	0
2 Ü	0	0	0
1	0	0	0

Anzahl Teilzeitbeschäftigte insgesamt
in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

Entgeltgruppe:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Gesamt
15	0	0	0
14	0	0	0
13	0	0	0
12	4	2	6
11	1	0	1
10	2	0	2
9c	1	0	1
9b	0	1	1
9a	2	0	2
8	6	0	6
7	0	0	0
6	1	0	1
5	6	1	7
4	0	0	0
3	0	0	0
2	38	3	41
2 Ü	38	1	39
1	0	0	0

4. Ziele

4.1 Schätzung der Personalentwicklung in Bezug auf neu zu besetzende Stellen und Höhergruppierungen

Ist-Analyse Betriebszweig Gebäudemanagement

Führungspositionen

Leitungsebene	Entgelt-gruppe	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Gesamt
Betriebsleitung	15	0	2	2
Fachbereichsleitung	13	1	5	6
Fachgebietsleitung	12	1	0	1
Sachgebietsleitung	11	0	1	1
Sachgebietsleitung	10	0	2	2
Anteil der Frauen in der Leitungsebene:				17%

Ist-Analyse Betriebszweig Umweltmanagement

Führungspositionen

Leitungsebene	Entgelt-gruppe	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Gesamt
Betriebsleitung	15	0	1	1
Fachbereichsleitung	14	0	1	1
Fachbereichsleitung	12	0	1	1
Fachbereichsleitung	11	0	1	1
Fachgebietsleitung	10	1	1	2
Anteil der Frauen in der Leitungsebene:				16,6 %

4.2 Zielvorgaben für den Anteil an Frauen bei Neueinstellungen und Höhergruppierungen (vgl. § 6 Abs. 2 HGlG)

Ist-Analyse Betriebszweig Gebäudemanagement

Entgeltgruppen 9a - 15

Entgeltgruppe	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Gesamt	prozentualer Anteil
9a	5	0	5	100%
9b	2	14	16	12,50%
9c	0	0	0	0
10	7	10	17	41%
11	1	1	2	50%
12	8	17	25	32%
13	1	5	6	20%
14	0	0	0	0
15	0	2	2	0
	24	49	73	
Anteil der Frauen der Entgeltgruppen 9a-15:				33%

Ist-Analyse Betriebszweig Umweltmanagement

Entgeltgruppen 7 - 15

Entgeltgruppe	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Gesamt	prozentualer Anteil
7	1	23	24	4,17 %
8	8	1	9	89%
9a	5	0	5	100%
9b	1	0	0	100%
9c	0	4	0	0%
10	4	1	5	80%
11	0	2	2	0%
12	0	1	1	0%
13	1	0	0	100%
14	0	1	1	0%
15	0	1	1	0%
	20	34	54	
Anteil der Frauen der Entgeltgruppen 7-15:				37%

Zielvorgaben Betriebszweig Gebäudemanagement

Abschätzung der bis zum 31.12.2024 wegen Unterrepräsentanz mit Frauen neu zu besetzenden Stellen der Entgeltgruppen 9a -15

Entgeltgruppe	Anzahl Frauen
9a	
9b	1
9c	
10	5
11	
12	5
13	1
14	
15	

Zielvorgaben Betriebszweig Umweltmanagement

Abschätzung der bis zum 31.12.2024 wegen Unterrepräsentanz mit Frauen neu zu besetzenden Stellen der Entgeltgruppen 9a -15

Entgeltgruppe	Anzahl Frauen
9a	
9b	
9c	
10	1
11	
12	1
13	
14	
15	

Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben.

Beschäftigte
Gebäudemanagement

Vergütungs-gruppen TVÖD	Neue Stellen						Stellen, die durch interne Versetzung frei werden, bzw. sonst. Maßnahmen						Entfallende Stellen						Summe der zu besetzenden Stellen					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15																								
14																								
13											1												1	
12	1	3									1								1	3			1	
11		2																		2				
10	1	3									1								1	3			1	
9a																								
9b												1												1
9c	1																		1					
8	1	1																	1	1				
7																								
6									1		1	1									1		1	1
5											1												1	
4																								
3																								
2	1														2	2	2	2	1					
2 Ü																2	1	3						
1																			0					
Gesamt	5	9							1		5	2			2	4	3	5	5	9	1		5	2

Beschäftigte
Umweltmanagement

Vergütungs-gruppen TVÖD	Neue Stellen						Stellen, die durch interne Versetzung frei werden, bzw. sonst. Maßnahmen						Entfallende Stellen						Summe der zu besetzenden Stellen					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15																								
14																								
13																								
12											1												1	
11																								
10																								
9																								
8																								
7							2	2				1							2	2				1
6																								
5									1												1		1	
4																								
3																								
2								1												1				
2 Ü																								
1																								
Gesamt							2	3	1		1	1							2	3	1		2	1

4.3 Geschlechtergerechte Sprache

In Rechts- und Verwaltungsvorschriften, im dienstlichen Schriftverkehr sowie bei sonstigen Publikationen aller Medien ist auf eine geschlechtergerechte Sprache zu achten (Zeitungen, Zeitschriften, Broschüren, Flyern, Plakaten, Internetauftritt). Hierbei ist zunächst die weibliche und im Anschluss daran die männliche Form zu wählen (z. B. Bürgerinnen und Bürger, Kundinnen und Kunden).

4.4 Förderung von Frauen in Führungspositionen

Ein besonderes Augenmerk soll darauf gerichtet werden, Frauen insbesondere für Führungspositionen vorzubereiten und frei werdende Stellen im Führungsbereich bevorzugt mit Frauen zu besetzen.

4.5 Förderung der paritätischen Besetzung der Gremien und Projekte

Die geschlechterparitätische Besetzung ist ein elementarer Bestandteil der Zielvorgaben.
Bei der Besetzung der Beschluss- und Beratungsorgane ist auf eine ausgewogene Verteilung zu achten. Unter Beschluss- und Beratungsorgane verstehen sich: Projektgruppen, Arbeitskreise, Auswahlgremien und Ähnliches.
Dies ist im Besonderen bei der Bildung von Arbeitsgruppen zu berücksichtigen. Bei fehlender Qualifikation der Frauen ist zu prüfen, ob diese durch geeignete Fortbildungsangebote ausgeglichen werden kann, um eine geschlechterparitätische Besetzung zu ermöglichen.

4.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Punkt. Es ist ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass Beschäftigte, die neben ihrer Berufstätigkeit noch Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben, an einer Berufstätigkeit nicht gehindert werden.

Hierzu gibt die Kreisverwaltung regelmäßig aktualisierte Broschüren heraus, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden.

5. Maßnahmen zur Zielerreichung

Die obersten Ziele des Hessischen Gleichstellungsgesetzes sowie des Frauenförderplanes 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 verschiedenen Bereichen des Da-Di-Werkes.

5.1 Arbeitsplatzgestaltung

Hierbei soll im Betriebszweig Umweltmanagement darauf geachtet werden, dass Frauen der Zugang zu Stellen nicht deshalb verwehrt wird, weil entsprechende sanitäre Anlagen oder technische Hilfen fehlen.
Wenn geeignete Bewerberinnen vorhanden sind, muss der Arbeitsplatz entsprechend eingerichtet bzw., lt. ASR A4.1 bei mehr als 9 Beschäftigten am Standort, nachgerüstet werden.

Gerade bei Stellenbesetzungen im Bereich der Kompostanlagen ist darauf zu achten, dass der Anteil an weiblichen Beschäftigten zu erhöhen ist, da bislang in diesem Bereich eine starke Unterrepräsentanz besteht. Dies ist beispielsweise dadurch zu erreichen, dass im Anforderungsprofil bei Stellenausschreibungen verstärkt auf gärtnerische Fähigkeiten eingegangen wird.

5.2 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Bei zu besetzenden Vollzeitstellen dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht deshalb schlechter gestellt werden, weil sie die Arbeitszeit nur in Teilzeit erbringen können. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen mit und ohne Personalführung.
In diesem Zusammenhang sind alle auszuschreibenden Stellen vorab auf Teilbarkeit zu prüfen.

Eltern erhalten die Möglichkeit, bis zu 5 zusätzliche Gleittage pro Jahr in den hessischen Ferien zu nehmen (Zeitausgleich). Dies gilt ausschließlich für Arbeitsplätze im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit.

5.3 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten hausinternen Bewerberinnen und Bewerbern ein Feedback-Gespräch angeboten.

Bei frei werdenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden. Bei entsprechender Qualifikation sind mindestens so viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Bei zu besetzenden Stellen, insbesondere der Führungsebene, sind die Stellen bei gleicher Qualifikation solange mit Frauen zu besetzen, bis eine Geschlechterparität entstanden ist.
Grundsätzlich sind neu zu besetzende Stellen auf ihre Teilbarkeit hin zu überprüfen und dementsprechend zu besetzen.

5.4 Personalentwicklung

5.4.1 Da Frauen auf den Stellen mit höheren Vergütungsgruppen nach wie vor unterrepräsentiert sind, kommt der Fortbildung von Frauen, die sich auf den Weg zur Aufnahme von Leitungsstellen begeben, eine besondere Bedeutung zu.

5.4.2. Frauen, die sich für höherwertigere Stellen weiterqualifizieren möchten, sollen die Möglichkeit erhalten, entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten nutzen zu können. Wenn keine dringenden dienstlichen Belange dagegen stehen, soll das Da-Di-Werk diese Weiterqualifizierungsmaßnahmen fördern. Dies kann beispielsweise in einer Kostenübernahme für die Qualifizierungsmaßnahme oder in einer Anrechnung der Zeit, die die Frau für die Weiterbildung aufwendet, erfolgen.

5.4.3 Eine Weiterqualifizierung von Beschäftigten aus den eigenen Reihen ist einer Neueinstellung von externen Bewerberinnen und Bewerbern immer vorzuziehen.

Qualifizierungsmaßnahmen, die zu höherwertigeren Tätigkeiten qualifizieren, werden gefördert, wenn perspektivisch ein Bedarf besteht.

Es sollen auch Fort- und Weiterbildungsangebote genutzt werden können, die derzeit nicht für eine höhere Stelle qualifizieren, in Zukunft aber die Grundlage für eine solche Stelle bilden könnten.

5.4.4 Bei der Zuordnung neuer Aufgaben, die eine Höhergruppierung in einem von Frauen unterrepräsentierten Bereich nach sich ziehen könnte, sind bei gleichwertigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Frauen zu bevorzugen.

5.4.5 Auf das Fortbildungsangebot der Kreisverwaltung wird verwiesen. Fortbildungsangebote der Gesundheitsbeauftragten sowie die Teilnahme an Fortbildungen aus dem hausinternen Fortbildungsangebot sollen allen Beschäftigten offenstehen.

Die Betriebsleitung hat dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer, für die Dauer der Fortbildungsmaßnahme, die Ausfallzeiten der Betreuung von Kindern unter 15 Jahren, bzw. zu pflegenden Angehörigen eine angemessene alternative Betreuung finanziert bekommen.

Für Seminare, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Gesundheit oder das allgemeine Wohlbefinden (körperlich wie psychisch) hinwirken, dürfen nur dann abgelehnt werden, wenn dienstliche Gründe dagegensprechen oder die Antragstellerin/der Antragsteller in einem Kalenderjahr bereits mehr als zwei solcher Seminare besucht hat.

Führungskräfte müssen einmalig an einer Fortbildung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und an einem Präventionsseminar zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ teilnehmen.

5.4.6 Reinigungsleistung an Schulen

Mit dem Beschluss des Kreisausschusses vom 06.08.2012 wurde ein Auslaufen der Eigenreinigung an Schulen zu Gunsten der Fremdreinigung beschlossen. Frei werdende Stellen sollen nicht neu besetzt werden. Die Betriebsleitung hat aber darauf hinzuwirken, dass auf Grund von Kündigung oder altersbedingtem Ausscheiden von Beschäftigten frei werdende Zeitanteile durch Eigenpersonal aufgefangen werden.
Dem Reinigungspersonal soll durch diese Maßnahme langfristig die Möglichkeit gegeben werden, Arbeitszeiten zu erhöhen, um von der Arbeit leben zu können. Ergänzende Hilfen zum Lebensunterhalt können dadurch entfallen.

5.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement/Arbeits- und Gesundheitsschutz

Durch den demografischen Wandel, der ein perspektivisch höheres Renteneintrittsalter mit sich bringt, kommt diesem Punkt eine besondere Bedeutung zu. Es ist wichtig, die Arbeitskraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis ins Renteneintrittsalter zu erhalten.
Die Kreisverwaltung des Kreisausschusses Darmstadt-Dieburg hat hier bereits ein gutes Gesundheitsmanagement ausgearbeitet. Dies ist so analog beim Eigenbetrieb Da-Di-Werk anzuwenden.
Führungskräfte sind hiernach verpflichtet, sich in Fragen der Gesundheitsförderung, auch in Bezug auf geschlechterspezifische Fragestellungen, fortzubilden.
Die betriebliche Gesundheitsberatung bietet jährlich Seminare zur Gesunderhaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an. Diese können von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Da-Di-Werkes genutzt werden.
Die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze, die die Kreisverwaltung in regelmäßigen Abständen bezüglich der psychischen Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchführt, findet für das Da-Di-Werk Anwendung. Das daraus resultierende Präventionsprogramm findet ebenfalls im Da-Di-Werk seine Anwendung.
Arbeitsplätze im Da-Di-Werk werden nach den Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften von der Fachkraft für Arbeitssicherheit begangen und bewertet.

Beschäftigte können sich in Fragen der Gesunderhaltung und Prävention am Arbeitsplatz direkt an die betriebliche Gesundheitsberatung der Kreisverwaltung wenden.

5.6 Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing

Das Da-Di-Werk duldet unter den Beschäftigten oder auch im Miteinander zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften weder Diskriminierung noch sexuelle Belästigung oder auch Mobbing.

Es gelten die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichberechtigungsgesetzes AGG und der Dienstvereinbarung.

Beschäftigte, die sich sexuell belästigt, diskriminiert oder gemobbt fühlen, können sich an die Beschwerdestelle des Da-Di-Werks wenden.

Informationen, welche die Beschwerdestelle erhält, sind vertraulich zu behandeln. Im Verdachtsfalle sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing zu unterbinden.

Fortbildungen zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden für Führungskräfte verpflichtend und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen angeboten.

Die Betriebsleitung ist zur Aufklärung eines Sachverhaltes verpflichtet. Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung oder anderer Form der Belästigung, muss die Dienststellenleitung die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen oder disziplinarischen Maßnahmen ergreifen.

5.7 Geschlechtergerechtes Leistungsentgelt

Das betriebliche System der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) muss diskriminierungsfrei gestaltet werden. Die Dienstvereinbarung, die die Kreisverwaltung ausgehandelt hat, findet auch im Da-Di-Werk seine Anwendung.

Zur diskriminierungsfreien Gestaltung der Leistungsvergütung werden die Führungskräfte und die Beschäftigten sensibilisiert.

5.8 Paritätische Gremienbesetzung

Bei der Neubildung von Gremien in Folge von Wahlen, weist die Betriebsleitung die entsprechende Stelle auf eine geschlechterparitätische Besetzung im Sinne des Frauenförderplans hin.

5.9 Frauenversammlung

Die Frauenbeauftragte kann, im Rahmen der Frauenversammlung im Sinne des § 18 Abs. 4 HGlG einmal jährlich je einen Tag für die weiblichen Reinigungskräfte und für die weiblichen sonstigen Beschäftigten als Informationsveranstaltung oder Fortbildungsmaßnahme anbieten.

5.10 Alternierende Telearbeit

Der Eigenbetrieb Da-Di-Werk hat mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit abgeschlossen.
Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige oder Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr teilweise betreuen müssen, ist die Möglichkeit einzuräumen, einen Teil ihrer Arbeitsleistung von zu Hause aus zu erbringen. Die Vorgaben der Dienstvereinbarung sind hierbei einzuhalten.

Die oben beschriebene Dienstvereinbarung wird sofort nach Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung über Homeoffice (voraussichtlich I. Quartal 2020; Geltungsbereich: Alle Bediensteten der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg und des Eigenbetriebs Da-Di-Werk) durch diese ersetzt.

6.0 Ergänzungen zu gesetzlichen Vorgaben

6.1 Arbeitszeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung gegeben werden. Diese ist gemäß § 7 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes drei Monate vor Inanspruchnahme der Verringerung der Betriebsleitung anzuzeigen. Die Arbeitszeit-reduzierung soll befristet erfolgen, um dem Verlust der ursprünglichen Stelle vorzubeugen.

Ebenso ist gem. § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihre wöchentliche Arbeitszeit erhöhen möchten, dies zu ermöglichen sobald, der Entgeltgruppe entsprechend, Zeitanteile frei werden.

6.2 Beurlaubung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Möglichkeit der befristeten Beurlaubung ohne Fortzahlung des Entgeltes gegeben werden.

6.3 Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die den beruflichen Wiedereinstieg nach Elternzeit planen, sollen besonders gefördert werden.
Auch während der Beurlaubungsphase erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang zum Fortbildungsangebot.
Während und nach der Beurlaubung werden den Beschäftigten Planungs- und Fördergespräche angeboten.

7. Sonstiges

7.1. Zugang zum Intranet des Landkreises Darmstadt-Dieburg

Reinigungskräften soll ermöglicht werden, auf Antrag Zugang zum Intranet gewährt zu bekommen.
Beurlaubten Beschäftigten soll während ihrer Beurlaubung der Zugang zum Intranet erhalten bleiben.

7.2 Schlussbestimmungen

Ist eine Bestimmung dieses Frauenförderplans ganz oder teilweise unwirksam, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung ist durch eine möglichst ähnliche, dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung entsprechende, gültige Bestimmung zu ersetzen.

Der Frauenförderplan tritt zum 01.01.2019 in Kraft. Er gilt für sechs Jahre. Die Gültigkeit endet zum 31.12.2024.