



Da-Di-Werk
Gebäude- und Umweltmanagement

**Frauenförderplan für den
Eigenbetrieb
Gebäude- und Umweltmanagement
für den Landkreis Darmstadt-Dieburg
Da-Di-Werk**

**Dieser Frauenförderplan ist gültig
für den Zeitraum vom**

01.01.2010 bis 31.12.2015



GLIEDERUNG

A. Vorbemerkungen

B. Bestandsaufnahme, Beschäftigtenstruktur, Schätzung der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen (§ 5 Abs. 2 HGIG)

C. Frauenförderplan

A. Vorbemerkungen

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz verpflichtet die Dienststellen durch Frauenförderpläne (§§ 4 – 6 HGIG) und durch sonstige Maßnahmen der Förderung (§§ 7 – 13 HGIG) auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie auf die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierung wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beseitigen.

In Dienststellen mit mehr als fünfzig Beschäftigten werden gem. § 4 HGIG Frauenförderpläne für jeweils sechs Jahre aufgestellt.

Mit diesem Frauenförderplan werden für das Da-Di-Werk verbindliche Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Chancengleichheit formuliert.

Der Unterrepräsentanz von Frauen, besonders in den höheren Lohn- und Gehaltsstufen, soll mit Hilfe des Frauenförderplanes entgegengewirkt werden. Frauen sollen motiviert werden, sich entsprechend ihrer Qualifikation auch auf Stellen zu bewerben, die weitgehend mit Männern besetzt sind.

Frauen sind gem. § 3 Abs. 3 HGIG unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförderplanes (§ 4 HGIG) einer Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Langfristige Ziele des Da-Di-Werkes sollen die Optimierung der Personalentwicklung, die Frauenförderung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und die Flexibilisierung der Arbeitszeit sein.

Das Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern ist zentrales Anliegen des Da-Di-Werkes. Es ist in diesem Zusammenhang wichtig, ein Klima zu wahren, das eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beschäftigten ermöglicht. Ergebnis dessen, ist eine allgemeine Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten sowie leistungsorientiertes Handeln.

Nur durch eine optimale teamorientierte Zusammenarbeit auf der Basis einer allgemeinen Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb, lassen sich qualitativ hochwertige Produkte herstellen bzw. bürgerorientierte Dienstleistungen anbieten.

Gem. § 5 Abs. 2 HGIG ist die Grundlage des Frauenförderplans die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

Innerhalb des Geltungsbereichs dieses Frauenförderplans bilden jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn, jede Lohngruppe und jede Vergütungsgruppe einen Bereich.

Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben in vom Hundert bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Für die Festlegung der Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen maßgebend (vgl. § 5 Abs. 3 HGIG).

In jedem Frauenförderplan ist jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Gem. § 5 Abs. 4 HGIG gilt dies nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden.

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.

Bei Beförderungen oder Stellenbesetzung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen in der nächst niedrigeren Vergütungsgruppe entspricht.

Laut § 5 Abs. 6 HGIG enthält der Frauenförderplan auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen. Er kann auch Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können.

Beruhet der Frauenförderplan auf unrichtigen Voraussetzungen oder ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Frauenförderplanes, so ist er nach Ablauf des Zwei-Jahres-Zeitraumes nach § 5 Abs. 3 HGIG entsprechend zu ändern.

**B. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
sowie der zu besetzenden Personalstellen und möglichen
Beförderungen gem. § 5 Abs. 2 HGIG**

Beschäftigte*

Stand: 01.01.2010*	weiblich	männlich	gesamt
Beamtinnen/Beamte	0	1	1
Beschäftigte	173	153	326
Gesamt	173	154	327

* einschließlich Beschäftigte in Elternzeit

Beamtinnen und Beamte

Anlage 1

Frauenförderplan						Höherer Dienst					
Istanalyse Besoldungsgruppen	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
Personen		Beschäftigungsvolumen	Personen				Beschäftigungsvolumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
A 16											
A 15	1				1					0	0
A 14											
A 13											
Höherer Dienst insg. 01.01.2010	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,00

Auf Zielvorgaben kann verzichtet werden, da grundsätzlich keine weiteren Beamten beim Da-Di-Werk beschäftigt werden.

Beschäftigte

Anlage 2

Frauenförderplan											
Istanalyse Entgelt- gruppen	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	
Personen		Beschäftigungs- volumen	Personen				Beschäftigungs- volumen	Personen			Beschäftigungs- volumen
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
15	1				1						0,00
14	2				2						0,00
13	1				1	1					100,00
12	2				2						0,00
11	8				8	1				1	12,5
10	17	1	0,25		17,25	3	1	0,25		3,25	18,84
9	13	1	0,64		13,64	4	1	0,64		4,64	34,02
8	10	6	3,34		13,34	4	6	3,34	1	8,34	62,52
6	40	4	1,5	1	42,5	7	3	1,5	2	10,5	24,71
5	66	4	2,74		68,74	1	4	2,74		3,74	5,44
4	1				1					0,00	0,00
3	3	1	0,77		3,77					0,00	0,00
E2UE	1	82	50,68	2	53,68		82	50,68	2	52,68	98,14
2											
1	1	61	31,26	2	34,26		55	28,03	2	30,03	87,65
Beschäftigte insgesamt 01.01.2010	166	160	91,18	5	262,18	21	152	87,18	7	114,18	43,55

Beschäftigte

Gebäude- und Umweltmanagement

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01. Januar 2010																											
	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze					Sonstige Fluktuation					Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen					Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen				Summe der zu besetzenden Stellen						
	10	11	12	13	14	15	10	11	12	13	14	15	10	11	12		13	14	15	10	11	12	13	10/11	12/13	14/15	
15																											
14																											
13																											
12																											
11																											
10		1								1					1	1									1	3	0
9													1												1	0	0
8															1										0	1	0
6			1	1	2					1				1	2										3	3	2
5			1	4	3					2				1											3	5	3
4																											
3																											
2																											
1																											
Beschäftigte insgesamt	0	1	2	5	5	0	0	2	1	1	0	0	3	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8	12	5

C. Frauenförderplan

1. Personalwirtschaftliche Maßnahmen, Personalentwicklung

Sollten durch personalwirtschaftliche Entscheidungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Stellen in Wegfall kommen, ist durch entsprechende Maßnahmen zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen sich nicht verringert.

Im Rahmen der Personalentwicklung wird die Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg und bei der Weiterqualifikation gewährleistet. Es werden Strukturen und Rahmenbedingungen geschaffen, die den Beschäftigten eine berufliche Entwicklung ermöglichen. Hierzu werden die unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsbiografien von Frauen und Männern mit einbezogen. Chancengleiche Personalentwicklung wird als globale Aufgabe aller verstanden.

2. Maßnahmen nach § 5 HGIG

Da die EDV einen maßgeblichen Einfluss auf die hauptsächlich mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen hat, ist zu gewährleisten, dass die Frauen bei allen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gegenüber ihren männlichen Kollegen nicht benachteiligt werden. Es ist zu gewährleisten, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter an ihrem bzw. seinem Arbeitsplatz die technische Ausrüstung vorfindet, die eine optimale Arbeitsleistung im entsprechenden Aufgabengebiet ermöglicht.

Es werden vom Da-Di-Werk spezielle Veranstaltungen und Seminare ausschließlich für Frauen angeboten.

3. Ausschreibungen, Vorstellungsgespräche und Auswahlentscheidungen nach §§ 8 – 10 HGIG

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Personalstellen grundsätzlich hausintern und öffentlich ausgeschrieben. In den Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht und Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Ausnahmen von den vorgenannten Grundsätzen bedürfen der Zustimmung der Frauenbeauftragten.

In den Bereichen der Kompostierungsanlagen sowie bei der Besetzung der Hausmeisterstellen an den Schulen, in welchen die Arbeitsplätze ausschließlich mit Männern besetzt sind, ist zu prüfen, wie der Arbeitsplatz Frauen besser zugänglich gemacht werden kann.

Es wird sichergestellt, dass jede Mitarbeiterin die Möglichkeit hat, sich über offene Stellen im Intranet der Kreisverwaltung zu informieren und sich hausintern zu bewerben.

Auch den Frauen, die sich in der Elternzeit oder in einem Sonderurlaub befinden, ist der Zugang zum Intranet zu gewähren und die Möglichkeit zur Bewerbung auf hausintern frei werdende Stellen zu geben.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei gleicher Eignung die frei werdende Stelle mit einer Frau besetzt.

Bei freien Stellen im Führungskräftebereich ist darauf zu achten, dass nach Möglichkeit mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen. Bei Vorstellungsgesprächen sollen allen Bewerberinnen und Bewerbern die selben Fragen gestellt werden, um einen objektiven Vergleich zu gewährleisten.

4. Personalentwicklung nach § 11 HGIG

Es ist darauf hinzuwirken, dass Fortbildungsveranstaltungen für weibliche Beschäftigte angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Personalentwicklungsmaßnahmen, die sich an eine Mehrzahl von Beschäftigten richten, sollen so angeboten werden, dass die Hälfte der Plätze mit Frauen besetzt werden kann.

Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat bei der Beschäftigungsbehörde zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme.

Hier ist ein spezielles Konzept zu erarbeiten, wie Reinigungskräfte, die zuvor als Gebäudereinigerinnen ausgebildet wurden, als Vorarbeiterinnen eingesetzt werden können.

Entsprechende Fortbildungsmaßnahmen (Ausbildungsmaßnahmen), Reinigungskräfte zu Gebäudereinigerinnen auszubilden sind zu schaffen.

5. Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nach § 13 HGIG

Das Da-Di-Werk soll Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anbieten, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

Das Da-Di-Werk ist bemüht durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.

Dem Begehren der Arbeitnehmerinnen, die nach der Elternzeit den Wiedereinstieg in das Berufsleben suchen, ist nach Möglichkeit in Bezug auf die angestrebte Stundenzahl Rechnung zu tragen.

Bei Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen wegen Kinderbetreuung oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach § 6 Mutterschutzgesetz wird ein personeller Ausgleich vorgenommen.

Soweit die Dauer der Beurlaubung bzw. der Elternzeit 24 Monate nicht übersteigt, wird die Möglichkeit der Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz angestrebt.

Streben Teilzeitbeschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt waren, die Vollzeitbeschäftigung an, so ist diesem Begehren nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.

Seminare zur Rekonvaleszenz sowie Seminarangebote zur Prävention von Erkrankungen des Bewegungsapparates und der Psyche im weitesten Sinne werden regelmäßig angeboten.

6. Sexuelle Belästigung im Sinne des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Es besteht die Verpflichtung, sexuellen Belästigungen vorzubeugen und bekanntgewordene Dienstvergehen im Sinne der Hess. Disziplinarordnung bzw. der entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen zu verfolgen und zu unterbinden.

Beschwerden über sexuelle Belästigungen dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

Arbeitnehmer mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion sollen an Fortbildungen teilnehmen, die der Landkreis Darmstadt-Dieburg zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz anbietet.

7. Mobbing

Bei Bekanntwerden von Mobbing verpflichtet sich die Geschäftsführung, der Personalrat und die Frauenbeauftragte gemeinsam Maßnahmen einzuleiten, die diesem Phänomen entgegenwirken. Es sind Gespräche mit dem „Mobbingopfer“ und dessen „Peiniger“ zu führen sowie ggf. entsprechende personelle Konsequenzen zu ziehen.

Die Geschäftsführung hat zusammen mit dem Personalrat und der Frauenbeauftragten Maßnahmen zu ergreifen, um Mobbing zu verhindern.

8. Sonstiges

Bei der Entwicklung und Einführung neuer Instrumente und Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung wie z. B.

- dem Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Auszahlung von Leistungsentgelt
- der Entwicklung von Richtlinien zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen
- der Entwicklung eines Konzeptes zur kollegialen Beratung/Coaching
- Änderung der Dienstvereinbarung über das Verbesserungsvorschlagswesen

ist darauf zu achten, dass die Belange der weiblichen Beschäftigten eine angemessene Berücksichtigung finden und die Ziele des HGIG durch die Maßnahmen schneller verwirklicht werden.

Messel, 28. Juni 2010