

Magistrat der Stadt Königstein im Taunus

Frauenförder- und Gleichstellungs- plan

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Inhalt

1.	Einleitung	1
2.	Geltungsbereich	2
3.	Struktur der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung.....	2
3.1	Allgemein	2
3.2	Vollzeitbeschäftigung	3
3.3	Teilzeitbeschäftigung.....	3
3.4	Führungspositionen	4
3.5	Ausscheidende Beschäftigte von 2020 bis 2025 (Laufzeit Frauenförder- und Gleichstellungsplan)	5
3.6	Beamtinnen und Beamte	5
3.7	Fortschreibung der Statistik	6
3.8	Zielvorgaben.....	6
3.9	Ausbildung	6
4.	Stellenausschreibung und Stellenbesetzung.....	7
5.	Fortbildung / Weiterbildung	8
6.	Anteil von Frauen in Führungspositionen	9
7.	Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in besonderen Berufsgruppen	9
8.	Geschlechtergerechte Beurteilung.....	10
9.	Familiengerechte Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung.....	10
10.	Gremien	11
11.	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.....	12
12.	Inkrafttreten und Geltungsdauer.....	14

1. Einleitung

Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 01. Januar 2016 sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben für Frauen und Männer und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderung von Frauen 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.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz konkretisiert für die öffentliche Verwaltung den Grundsatz der Gleichberechtigung, wie er in Art. 3 des Grundgesetzes verankert ist. Dabei geht es davon aus, dass eine wirkliche Chancengleichheit beim Zugang zu öffentlichen Ämtern derzeit noch nicht gegeben ist.

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan bildet die Grundlage dafür, die Chancen für Frauen innerhalb der Stadtverwaltung zu verbessern und die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf zu erleichtern.

Alle Beschäftigte, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Sie haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Leitprinzip zugrunde zu legen.

Mit dem vorgelegten Frauenförder- und Gleichstellungsplan und den darin enthaltenen Maßnahmen wird die Grundlage geschaffen, das HGIG umzusetzen und darüber hinaus die Entwicklung weitergehender Prinzipien und Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unserer Verwaltung zu verbessern.

Ziele und Maßnahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Königstein zu fördern
-
- Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes zu beseitigen und dabei gezielte berufliche Förderung zu ermöglichen,
-
- Benachteiligung zu vermeiden,
-
- und das Prinzip der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer umzusetzen und durch gezielte Maßnahmen die „familienfreundliche“ Verwaltung zu verbessern
-
- Schutz vor sexueller Belästigung / Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Vorgesetzte haben Beschäftigte vor allen sexuellen Belästigungen zu schützen
-
- Mobbing ist innerhalb der Verwaltung untersagt. Der Vorwurf bewirkt, dass entsprechende Untersuchungen eingeleitet werden und arbeits- und dienstrechtliche Schritte nicht ausgeschlossen werden können. Es wird zum Thema im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen.

Die Beschäftigten, Führungskräfte und politische Entscheidungsträger arbeiten vertrauensvoll und zielorientiert zusammen, um in Zeiten von Engpässen gleichwohl angestrebte Ziele zu erreichen.

Die Dienststellen sind verpflichtet durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit hinzuwirken und mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie Arbeitsbedingungen für Frauen zu verbessern.

Die Stadtverwaltung Königstein soll sich in den nächsten Jahren von einer traditionellen Behörde in ein modernes Dienstleistungsunternehmen wandeln. Damit der geplante Wandel erfolgreich wird, müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt dieses Prozesses stehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Bereitschaft und Fähigkeit zur aktiven Neugestaltung mitbringen, sind die Säulen der Veränderung.

Personalwirtschaft und Personalentwicklung sind notwendige Bestandteile des Veränderungsprozesses. Dieser ist jedoch nicht geschlechtsneutral, sondern betrifft Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise. Frauenförderung wird daher integraler Bestandteil der Verwaltungsreform sein.

Die Stadtverwaltung setzt sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb aller Verwaltungsbereiche der Stadt Königstein ein. Durch eine umfassende, moderne Informationspolitik und aktive Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten schafft sie ein positives Beschäftigungsklima.

In der Innen- und Außendarstellung der Stadt Königstein im Taunus ist die Verwirklichung der Gleichberechtigung und der Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern durch eine faire und zeitgemäße Verwaltungssprache zu unterstützen.

2. Geltungsbereich

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für die Beamtinnen und Beamten, Tarifbeschäftigten sowie die Auszubildenden der Stadtverwaltung Königstein im Taunus. Nach § 5 Abs. 3 HGIG gilt er nicht für die Eigenbetriebe.

3. Struktur der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung

3.1 Allgemein

Am Stichtag 01. Januar 2020 waren insgesamt 161 Personen bei der Stadt Königstein im Taunus mit einer Eingruppierung nach HBesG (Hessisches Besoldungsgesetz) oder TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) beschäftigt. In dieser Tabelle sind Personen eingerechnet, die wegen Elternzeit, Sonderurlaub oder Altersteilzeit beurlaubt sind.

	TZ-Beschäftigte	VZ-Beschäftigte	Gesamt: Beschäftigte	Beschäftigtenstruktur
Weiblich	51	40	91	56%
Männlich	5	65	70	44%
Gesamt	56	105	161	100%

Stand: 01.01.2020

Für den Haushalt 2020 stehen im Tarif-Beschäftigtenbereich 151,25 Vollzeitäquivalente (VZÄ), für den Beamtenbereich 7 VZÄ, insgesamt somit 158,25 VZÄ, zur Verfügung. Mit Stichtag 01.01.2020 sind 5,75 VZÄ nicht besetzt.

3.2 Vollzeitbeschäftigung

Beschäftigung in VOLLZEIT nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe und Geschlecht

A 12	A 13	A 14	B 3	E 1	E 2a	E 3	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9a	E 9b	E 9c	E 10	E 11	E 12	E 13	E 14	S 4	S 8 b	S 9	S 13				
	1			2		2		1	2	10	4		1	8	2					2	3	1	1	40	40	38%
1			1			6	23	7	8				1	2	4	4	4	1			1			65	65	62%
1	1		1	2		2	6	24	9	18	4		2	10	6	4	4	1		2	4	1	1	105	105	100%

Stand: 01.01.2020

40 Frauen und 65 Männer arbeiten in Vollzeit. Das entspricht 38% weiblichen und 62% männlichen Vollzeitbeschäftigten, auf 105 VZÄ.

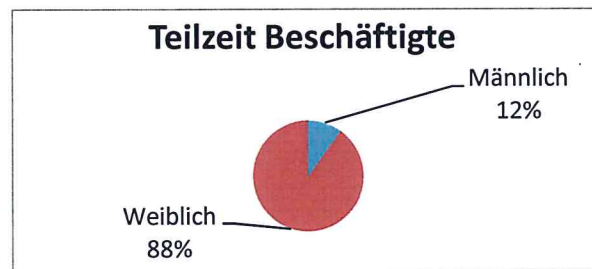
3.3 Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigung in TEILZEIT nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe und Geschlecht

	befristet			unbefristet																			Summe unbefristet	Summe GESAMT	in Prozent		
	TVöD	TVöD-SuE	Summe befristet	Tarifbeschäftigte (TVöD)													Tarifbeschäftigte (TVöD-SuE)										
	Beamtinnen																										
	Beamte																										
	E 1	S 4	S 8b	A 11	A 14	E 1	E 2a	E 3	E 5	E 6	E 8	E 9 a	E 9 b	E 9c	E 11	E 12	E 13	S 4	S 8b	S 9	S 11b	S 13	S 15				
üblich	2	1		3	1	1	3	2	1		6	12	3			2	1	1	5	9	1	1	2	1	51	54	92%
nnlich											2	1							1			1			5	5	8%
samt	2	1		3	1	1	3	2	1		6	14	4			2	1	1	5	10	1	1	2	1	56	59	100%

Stand: 01.01.2020

51 Frauen und 5 Männer arbeiten in Teilzeit, sie teilen sich 29,5 Vollzeitäquivalente. Der Anteil der Männer, die Teilzeit nutzen, bleibt weiterhin gering.



Stand: 01.01.2020

Frauenunterrepräsentanz besteht in den Entgeltgruppen 5 bis 7 und 12. Erfreulicherweise ist in den Entgeltgruppen E 8 bis 10 und in den Entgeltgruppen Sozial- und Erziehungsdienst der Frauenanteil hoch.

3.4 Führungspositionen

Führungspositionen (Voll- und Teilzeit)

	Teilzeitbeschäftigte	% Teilzeit	Vollzeitbeschäftigte	% Vollzeit	Gesamt: Beschäftigung	Beschäftigtenstruktur
Weiblich	8	42%	4	21%	12	63%
Männlich	0	0%	7	37%	7	37%
GESAMT	8	42%	11	58%	19	100%

Stand: 01.01.2020

Im Bereich der Führungspositionen beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 63%. Dabei arbeiten acht weibliche Beschäftigte in Teilzeit. Unter Führungspositionen wird hier die Leitung eines Fachbereiches, eines Fachdienstes sowie von Kindertagesstätten verstanden.

3.5 Ausscheidende Beschäftigte von 2020 bis 2025 (Laufzeit Frauenförder- und Gleichstellungsplan)

	2020			2021				2022			2023				2024			2025				GESAMT
TVÖD / Besoldung	E 6	E 8	S 8b	A 14	E 2a	E 6	S 8b	A 13	E 9	E 10	E 6	E 8	S 8b	S 13	E 6	E 8	S 8b	A 12	E 6	E 8	S 13	
Weiblich			1	1	1		1	1		1	1		4	1	1		3			1	1	18
Männlich	4	1		1		1			1			1				1		1	1			12
Gesamt	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	30
Vollzeit	4	1		2		1			1	1		1	1	1		1		1	1	1	1	18
Teilzeit			1		1		1	1			1		3		1		3					12

Stand: 01.01.2020

In den folgenden sechs Jahren werden insgesamt 30 Beschäftigte das Rentenalter erreichen. Mit eingerechnet sind die Führungspositionen. Aus dem Bereich der Führungskräfte werden vier

Frauen und zwei Männer in den Ruhestand gehen. Derzeit ist die Verteilung der Führungspositionen mit 63% von weiblichen Beschäftigten und 37% von männlichen Beschäftigten eingenommen. Es ist anzustreben, dass die freiwerdenden Stellen zur Sicherstellung der Ausgewogenheit besetzt werden. Die Nachfolge einer Position wurde bereits in diesem Sinne geregelt. Es wird angestrebt, diese Stellen mit vorhandenem qualifiziertem Personal zu besetzen. Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen sollten in Angriff genommen werden (bspw. Fortbildung, Hospitation, Projektarbeit, Abwesenheitsvertretung).

3.6 Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppe	Männlich			Weiblich			Gesamt		
	Anzahl	Std.	Vollzeit-äquivalenz	Anzahl	Std.	Vollzeit-äquivalenz	Anzahl	Std.	Vollzeit-äquivalenz
B 3	1	42	1	0	0	0	1	42	1
A 14	0	0	0	2	77	2	2	77	2
A 13	0	0	0	1	30	1	1	30	1
A 12	1	41	1	1	20	0,5	2	61	2
A 10	1	40	1	1	16	0,5	2	56	1
Gesamt	3	123	3	5	143	4	8	266	7

Stand: 01.01.2020

Im Bereich der Beamten/innen liegt der Frauenanteil – orientiert an Vollzeitstellen – bei insgesamt 57%. In allen Laufbahngruppen sind Frauen vertreten. In den Besoldungsgruppen A13 und A14 ist der Frauenanteil mit zwei teilzeitbeschäftigten sowie einer vollzeitbeschäftigten Frau hoch. Männer sind dort nicht eingruppiert. In den Besoldungsgruppen A10 und A12 ist das Verhältnis ausgewogen. Zwei Vollzeitstellen werden von zwei Männern und zwei Stellen werden von drei Frauen besetzt. Durch die von Frauen in Anspruch genommene Teilzeitbeschäftigung ist ein VZÄ im Bereich der Beamten/innen unbesetzt.

3.7 Fortschreibung der Statistik

Da in einigen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen die Unterrepräsentanz von Frauen bereits durch geringe personelle Veränderungen entstehen kann oder aber beseitigt wird, soll die Statistik zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan regelmäßig fortgeschrieben werden, bzw. spätestens zum Anfang jeden Jahres. Zuständig ist der Fachbereich I, Personal.

3.8 Zielvorgaben

Die Übersicht unter 3.1 zeigt ein nahezu ausgewogenes Verhältnis von beschäftigten Männern und Frauen. Ebenso ist auch das Verhältnis der Führungskräfte unter 3.4 relativ ausgewogen und es besteht sogar eine leichte Überrepräsentanz der weiblichen Führungskräfte. Vor diesem Hintergrund besteht die Zielvorgabe darin, bei Neueinstellungen dieses ausgeglichene Verhältnis zu wahren. Damit sich der Anteil der Frauen, die in Teilzeit tätig sind verringert, wird bei Stellenausschreibungen oder bei Aufgabenänderungen dieser Personenkreis im Vorfeld gezielt über die Angebote informiert durch den Fachbereich I. Auf Anfrage werden Möglichkeiten aufgezeigt, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eröffnen.

3.9 Ausbildung

Nach § 8 des HGlG sind in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen auf freie Ausbildungsplätze in Berufen im Sinne von Abs. 1 Satz 1 aufmerksam zu machen und sie zur Bewerbung zu veranlassen.

Auszubildende

	Weiblich	Männlich
Verwaltungsfachangestellte	2	
Gärtner Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau		1
PivA (Praxisintegrierte vergütete Ausbildung zur/zum staatlich anerkannte/n Erzieher/in	1	1
Gesamt	3	2

Stand: 01.08.2020

Die Stadtverwaltung bildet derzeit in drei Ausbildungsberufen aus. Es werden zurzeit zwei weibliche Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten für die Stadt Königstein im Taunus und ein Gärtner, Fachrichtung Garten und Landschaftspflege, ausgebildet.

Zudem werden zwei Auszubildende in der PivA-Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher bzw. Erzieherinnen ausgebildet.

Die Ausbildung zur Erzieherin bzw. Erzieher wird mit Praktikumsplätzen für das Anerkennungsjahr unterstützt und es wird in Zukunft auch ein Angebot zur Teilzeitausbildung positiv bewertet.

Die Stadt Königstein im Taunus setzt sich Ziele, die bis zum 31.12.2025 umgesetzt werden sollen:

- Jährlich werden mindestens zwei Schulpraktikanten/innen für ein Praktikum bei der Stadt Königstein im Taunus aufgenommen und umfassend über Berufe innerhalb der Stadtverwaltung informiert und auf das Stellenportal „Interamt“ aufmerksam gemacht.
- Die Teilnahme der Stadt Königstein im Taunus an der bundesweiten Aktion „Girls'- und Boys'“ ist jährlich beabsichtigt.
- Es wird Kontakt mit dem Hessischen Verwaltungsschulverband aufgenommen, um dort regelmäßig Stellenausschreibungen an ausgebildete Berufsanfänger zu veröffentlichen.
- Die Stadt Königstein im Taunus vergibt im Rahmen ihrer Möglichkeiten (und in Abstimmung möglicher Zusammenarbeiten in Form eines Ausbildungsverbundes) einen Ausbildungsplatz, der auch in Teilzeit denkbar ist. Hierfür wird besonders geworben.
- Der Fachbereich I, Personal erarbeitet in Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Konzept, in dem der Arbeitgeber Stadt Königstein im Taunus durch verschiedene Aktionen beworben wird. Beispielsweise durch Teilnahme an Ausbildungsplatzbörsen, Teilnahme an Berufsbildungstagen in den fortführenden Schulen in Königstein im Taunus und Kontakten zu den Ehemaligenvereinen der Königsteiner Schulen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte stellt das Hessische Gleichberechtigungsgesetz und diesen Frauenförder- und Gleichstellungsplan zu Beginn der Ausbildung den neu eingestellten Auszubildenden im Rahmen eines persönlichen Gesprächs vor.

4. Stellenausschreibungs-, und Stellenbesetzungsverfahren

Gemäß § 9 Abs. 1 HGLG sind in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu besetzende Persona/stellen grundsätzlich auszuschreiben. Art und Inhalt der Ausschreibung haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren. In der Ausschreibung wird darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind und die ausgeschriebene Stelle grundsätzlich teilbar ist.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, soweit ein solches durchgeführt wird, wenn sie die entsprechenden Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen (§ 10 Abs. 1 HGLG)

Für das Verfahren bei Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen gilt die zwischen Dienststelle und Personalrat abgeschlossene Dienstvereinbarung. Diese Dienstvereinbarung enthält Handlungsgrundsätze im Sinne des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. An allen Stellenausschreibungs- und -besetzungsverfahren ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beteiligt. Auf eine Stellenausschreibung kann verzichtet werden, wenn die Stelle mit einem/einer Auszubildenden, der/die die Ausbildung mit gutem Erfolg (Abschlussnote "befriedigend" oder besser) beendet hat, besetzt werden soll (Übernahme nach der Ausbildung).

Im Vorfeld einer Stellenausschreibung überprüft der Fachbereich I, Personal, ob in dem entsprechenden Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Sollte ein Ungleichgewicht vorhanden sein, muss der Anteil des anderen Geschlechts in diesem Bereich erhöht werden, unter vorrangiger Berücksichtigung der Eignung und Befähigung.

In die Stellenausschreibungen des Magistrats und der städtischen Gesellschaften wurde generell folgender Wortlaut aufgenommen: „Wir fördern die Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Verwaltung. Die Stelle ist grundsätzlich teilbar.“

5. Fortbildung / Weiterbildung

Alle Fort- und Weiterbildungsangebote orientieren sich am konkreten Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Koordination der fachlichen Fortbildung erfolgt in Abstimmung mit den zuständigen Fachbereichsleitungen und dem Fachbereich I, Personal.

Das fachübergreifende Angebot wird durch den Fachbereich I Personal erstellt und greift aktuelle Themen und Anregungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie auch von externen Trainer/innen und Berater/innen auf. Liegen spezielle Bedürfnisse einer bestimmten Gruppe von Beschäftigten vor, so wird versucht, diesen Bedarf entsprechend abzudecken. Der Fachbereich I informiert auf Anfrage die Beschäftigten über Fortbildungsangebote.

Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet.

Ziel:

Während einer Beurlaubung aus familiären Gründen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen, bzw. diese fortsetzen. Sie werden vom Fachbereich I, Personal über diese Angebote informiert. Darüber hinaus werden ihnen bei Bedarf hausinterne

Veröffentlichungen, Mitteilungen der Stadtverwaltung (Stellenausschreibungen, Fortbildungsangebote, Rundschreiben etc.) per E-Mail oder auf dem Postwege zugesandt. Im Vorfeld wird der Personenkreis dazu befragt, ob er Interesse an regelmäßigen Informationen hat.

a) Fortbildung und Weiterbildung

Zur Unterstützung von Fortbildung und Weiterbildung der Beschäftigten, gilt die entsprechende Dienstvereinbarung der Stadt Königstein im Taunus in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Führungskräften wird empfohlen, einmalig an einer Fortbildung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz teilzunehmen, damit sie fachlich befähigt sind, die Ziele des HGIG fördern zu können gemäß § 4 Abs. 1 HGIG.

Beschäftigten mit Familienaufgaben werden, wenn möglich, wohnort- bzw. dienststellennahe Fortbildungsangebote, Halbtagsangebote oder elektronische Fortbildungen angeboten (§ 12 Abs. 5 HGIG)

b) Betriebliches Gesundheitsmanagement

Durch die demographischen Veränderungen kommt der Stärkung von gesund erhaltenden Faktoren und Ressourcen der Beschäftigten besondere Bedeutung zu.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (Fachbereich I) informiert die Beschäftigten regelmäßig über Veröffentlichungen zu gesundheitlichen Themen und gesundheitsfördernden Angeboten.

Während der jährlich stattfindenden Versammlungen der weiblichen Beschäftigten § 18 Abs. 4 HGIG, wird ein Angebot (Vortrag, Workshop und Vergleichbares) ausschließlich für Frauen angeboten. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte informiert die weiblichen Beschäftigten regelmäßig über Veranstaltungen der Frauenbeauftragten im Hochtaunuskreis (Jahresprogramm), sowie weitere frauenrelevante Veröffentlichungen.

6. Anteil von Frauen in Führungspositionen

Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten. Solange Frauen in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend, die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen. Dies ist im Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzunehmen.

Zum 01.01.2020 werden 59% der Planstellen von weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen besetzt. Damit ist der Frauenanteil in Führungspositionen erfüllt.

Sollte sich in Zukunft der Frauenanteil in der Verwaltung reduzieren, werden umgehend Personalentwicklungskonzepte umgesetzt, um Folgendes zu gewährleisten:

§ 6 Abs. 5 HGIG.

Jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem

Frauen unterrepräsentiert sind, sind zur Besetzung mit Frauen vorzusehen.

7. Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in besonderen Berufsgruppen

Die gezielte Gewinnung von Frauen gilt dem technischen Bereich, besonders den Stadtwerken und dem Betriebshof sowie dem Fachbereich IV. Männer sind im Fachbereich V – Kinderbetreuung- unterrepräsentiert. Zur gezielten Gewinnung von Frauen und Männern für diese Bereiche müssen im Einzelfall besondere Maßnahmen ergriffen werden, die ggf. auch über die in diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan genannten hinausgehen. Hierfür sind von den betroffenen Fachbereichen gemeinsam mit dem Fachbereich I, Personal unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bis zur nächsten, gesetzlich vorgeschriebenen Überprüfung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans, entsprechende Anstrengungen zu machen.

Es ist überaus positiv zu erkennen, dass im Bereich der Kindertagesstätten Stellen mit männlichem Fachpersonal besetzt werden konnten.

8. Geschlechtergerechte Beurteilung

In dienstlichen Beurteilungen, Leistungsbeurteilungen sowie Arbeitszeugnisse werden objektive, sachgerechte und konkrete Aussagen über die dienstliche Leistung und über die Befähigung (Potential) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verhältnis zu den ihnen übertragenen Aufgaben nach gleichen, geschlechtergerechten Grundsätzen getroffen. Es wird ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass angeblich typisch männliche oder weibliche Stereotypen darin keinen Eingang finden.

9. Familiengerechte Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

a) Arbeitsbedingungen

Die Stadtverwaltung überprüft bis zur gesetzlich vorgeschriebenen Überprüfung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans in drei Jahren (§ 6, Abs. 7, Satz 1 HGIG), die Möglichkeit, ob alle Väter bei Geburt eines Kindes einen weiteren Tag Dienst-/Arbeitsfrei bekommen können außerhalb der Regelung durch den TVÖD und übernimmt diese Regelung dann in die aktuelle Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit.

Um den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, hat die Dienststelle u.a. familienfreundliche Arbeitszeiten anzubieten und verschiedene Arbeitszeitmodelle zu erarbeiten. Es werden in Zukunft verstärkt Möglichkeiten des mobilen Arbeitens erprobt.

Dies gilt insbesondere für kurzfristige, nicht planbare beziehungsweise nicht vorhersehbare Lebenssituationen.

Werdende Eltern erhalten auf Wunsch von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wichtige Informationen zur Familiengründung ausgehändigt (Familienwegweiser des Hochtaunuskreises) und werden auf Beratungsangebote der Beschäftigten im Rathaus sowie auf die Einrichtung „Familienzentrum Königstein“ hingewiesen.

Auf Wunsch unterstützt und berät die Stadt Königstein im Einzelfall die Beschäftigten zu Fragen

der Kinderbetreuung.

Beschäftigte können ihre Kinder für die Ferienangebote des Fachbereichs V, Fachdienst 51/52 Kinderbetreuung, Jugend und Vereine anmelden. Die Teilnahmemöglichkeit richtet sich nach dem Anmeldeverfahren des Fachbereiches.

b) Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sollen im Sinne des HGIG auf Antrag gewährt werden (§ 14 HGIG). Dringende betriebliche Belange sind zu prüfen und sollten nicht dem Antrag entgegenstehen.

Bei einer beantragten Reduzierung der Arbeitszeit durch einen Beschäftigten ist von der jeweiligen Führungskraft konkret die Aufgabenumverteilung und gegebenenfalls der Wegfall von Tätigkeiten zu benennen. Weiterhin ist ein Vorschlag für die Vertretungsregelung zu erarbeiten und spätestens vier Wochen nach Bekanntwerden der geplanten Arbeitszeitreduzierung dem Fachbereich I, Personal vorzulegen.

Beschäftigte werden wegen Teilzeit nicht benachteiligt. Durch die Übernahme einer Teilzeitbeschäftigung entsteht keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte. Bei der Reduzierung der Arbeitszeit ist von der entsprechenden Fachbereichsleitung darauf zu achten, dass die verbleibenden Aufgaben der Eingruppierung der/des Beschäftigten entsprechen.

Die Wahrnehmung von Führungsaufgaben ist auch in Teilzeit zu ermöglichen.

Beschäftigten, die zur Wahrnehmung von Familienaufgaben beurlaubt sind, werden kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle vorrangig angeboten. Die Dienststelle soll durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, werden ihnen auch Fortbildungen angeboten, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind.

Der Fachbereich I, Personal spricht bevorzugt Beschäftigte an, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, um diese für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf zu gewinnen. Diese kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse können zum Beispiel Krankheits-, oder Mutterschutzvertretungen sein. Die Fachbereiche sollen für diese Möglichkeit der Überbrückung von personellen Engpässen besonders sensibilisiert werden.

Mit Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, ist auf Wunsch seitens der Dienststelle Kontakt zu halten.

Beschäftigte, die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, erhalten vom Fachbereich I, Personal eine Information mit der allgemein auf die sozialrechtlichen Auswirkungen einer Teilzeittätigkeit aufmerksam gemacht wird. Es wird der Hinweis gegeben, sich zu rentenrelevanten Themen mit der Deutschen Rentenversicherung und der Zusatzversorgungskasse für Gemeinden und Gemeindeverbände in Verbindung zu setzen und die Information, dass Beratungsmöglichkeiten und Ansprechpersonen im Fachbereich V und bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfragt werden können.

10. Gremien

Alle Dienststellen sollen bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und

Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. Ausnahmen sind nur aus zwingenden Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind.

Der § 13 HGIG gilt nicht für Gremien, die durch Wahlen der Bürger zustande kommt. Die Parteien können nicht durch das HGIG verpflichtet werden, ihre Kandidatenlisten an diese Vorschrift zu orientieren. Das Gesetz nennt hier u. a. Aufsichtsräte. Für Königstein kommen hier bspw. kommunale Eigenbetriebe in Betracht.

Mitglieder Gremien					
	Gesamt	Anzahl weibl	%	Anzahl männl	%
StVV	37	14	38%	23	62%
Magistrat	10	3	30%	7	70%
HFA	11	3	27%	8	73%
BUA	11	3	27%	8	73%
KJS	11	7	64%	4	36%
OB Falkenstein	9	2	22%	7	78%
OB Mammolshain	9	4	44%	5	56%
OB Schneidhain	9	4	44%	5	56%
Ausländerbeirat	9	6	67%	3	33%
GESAMT	116	46	40%	70	60%

Stand: Kommunalwahl April 2021

11. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 HGIG

§ 15 Abs. 1 Satz 1 HGIG

§ 16 Abs. 1 Satz 1 HGIG

§ 17 Abs. 1 Satz 1 HGIG

§ 17 Abs.4 HGIG

§ 18 Abs. 1 HGIG

§ 19 Abs. 1 Satz 1 HGIG

§ 19 Abs. 3 Satz 1, 2, 3, 4, 5

§ 21 Abs. 1 HGIG

§ 21 Abs. 2 Satz 1 HGIG

§ 21 Abs. 3 HGIG

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz regelt die Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, ihre Aufgaben und Rechte sowie ihre dienstliche Stellung.

Eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Königstein im Taunus sowie eine Stellvertreterin sind für die Zeit vom 01.02.2015 bis 31.01.2021 bestellt. Eine Ernennung beider Stellen ist erforderlich für die Zeit ab 01.02.2021 bis 31.01.2027.

Es ist durch die Verwaltungsleitung sicherzustellen, dass beide Amtsinhaberinnen im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben entlastet werden. Erforderlich ist der Zeitraum, der für die sachgerechte Bearbeitung der anfallenden Aufgaben und für die Gespräche mit den Bediensteten und den Organen der Stadt sowie die Tätigkeit innerhalb der Stadt Königstein im Taunus benötigt wird.

Die Frauen – und Gleichstellungsbeauftragte informiert ihre Stellvertreterin fortlaufend über ihre

Sachverhalte und Tätigkeiten. Die Stellvertreterin muss über den gleichen Informationsstand wie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte verfügen, um im Vertretungsfall sofort handlungsfähig zu sein. Die Stellvertreterin ist gemäß § 18 (7) HGLG zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte entscheidet über die von ihr gewählten Mittel zur Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrages im eigenen Ermessen und ist auch insoweit an Weisungen nicht gebunden.

Soweit sich Bedienstete mit persönlichen oder dienstlichen Angelegenheiten an sie wenden, ist sie gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit berechtigt.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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. Sie überwacht die Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist zu beteiligen an Stellenbesetzungsverfahren, und an Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung. Die Beteiligung erfolgt unter anderem durch regelmäßige Rücksprachen mit der Dienststellenleitung.

Sie kann sich unmittelbar an die Dienststellenleitung wenden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung sind aufgefordert, mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Das HGLG sieht ausdrücklich die Frühzeitigkeit der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vor. Sie ist als Teil der Dienststelle vor der Beteiligung anderer Stellen so rechtzeitig einzubeziehen, dass der Dienststelle eine abgewogene Entscheidung möglich ist. Daraus folgt, dass der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einer ggf. erforderlichen Beteiligung anderer Stellen, insbesondere einer Beteiligung des Personalrats (§ 62 Abs. 1 Nr. 6 HPVG) und der Schwerbehindertenvertretung, zwingend vorausgehen muss.

Bei einer verfrühten Beteiligung des Personalrats und der Schwerbeschädigtenermäßigung, noch vor der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wird das Verfahren gemäß § 19 (5) ausgesetzt bis die Beteiligung gemäß erfolgt ist.

Werden Anregungen und Vorschläge der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von den Fachbereichen nicht oder nur unzureichend beachtet, kann sie die Angelegenheit der Dienststellenleitung zur Entscheidung vorlegen.

Zu den regelmäßigen Erörterungsterminen zwischen Dienststellenleitung beziehungsweise Erörterungsbevollmächtigter und dem Personalrat wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eingeladen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist organisatorisch der Dienststellenleitung zugeordnet und kann sich jederzeit an diese ebenso wie an andere Organe der Stadt wenden. Entsprechende Anfragen und Anregungen sollen von der Verwaltungsleitung oder einzelnen Fachbereichen umgehend und zügig beantwortet werden. Sie soll einmal jährlich Gelegenheit erhalten, gegenüber dem Magistrat sowie der Stadtverordnetenversammlung oder deren Ausschüssen mündlich oder schriftlich Bericht zu erstatten. Sie entwickelt Konzepte und Maßnahmen und organisiert Veranstaltungen, die der Benachteiligung von Beschäftigten in der Verwaltung entgegenwirken. Dabei ist sie fachlich von Weisungen frei. Die hierfür erforderlichen Mittel werden ihr von der Dienststelle, entsprechend der Mittelverfügbarkeit, zur Verfügung gestellt.

Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind von der Dienststelle und dem Personalrat die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Sie hat das Recht, Sachakten bei berechtigtem Interesse einzusehen.

Im Benehmen mit der Dienststellenleitung kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Arbeits- bzw. Projektgruppen einberufen. Im Vorfeld wird die Dienststellenleitung über die Maßnahme unterrichtet. Die Einrichtung der Gruppe kann auch ohne Zustimmung der

Dienststellenleitung erfolgen.

Die Teilnahme von weiblichen Bediensteten an der Arbeit in einer Projektgruppe kann (in einem bestimmten Umfang) als Dienstzeit gelten. Zu Beginn des Projekts wird der zeitliche Umfang aufgrund einer Vereinbarung mit der Dienststellenleitung festgelegt im Einvernehmen mit dem Personalrat.

12. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Stadt Königstein im Taunus tritt mit Wirkung vom 01.01.2020 in Kraft. Er gilt für die Dauer von sechs Jahren.

Er enthält für die Dauer von jeweils drei Jahren verbindliche Zielvorgaben und 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. Über die Erfüllung der Zielvorgaben ist nach Ablauf des Drei-Jahres-Zeitraumes den städtischen Organen zu berichten.