

# FRAUENFÖRDERPLAN

Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern  
in der Feuerwehr Darmstadt

## FRAUENFÖRDERPLAN DER FEUERWEHR

*Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern  
in der Feuerwehr Darmstadt  
auf Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes - HGIG*

2015 – 2020

Wissenschaftsstadt  
Darmstadt



# Frauenförderplan der Feuerwehr

Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaftsstadt Darmstadt

---

## Inhaltsverzeichnis

Seite	
<b>3</b>	<b>Vorwort</b>
<b>4</b>	<b>Ziele</b>
4	- Zielvorgaben
4	- Gleichstellungsgebot
4	- Diskriminierungsverbot
4	- Berufliche Chancengleichheit als Gemeinschaftsaufgabe
5	- Verantwortlichkeit der Führungskräfte
5	- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
<b>5</b>	<b>Maßnahmen</b>
5	- Verbesserung der Arbeitsbedingungen   Aufwertung von Tätigkeiten
6	- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
6	- Stellenbesetzung   Ausschreibung   Auswahlentscheidungen
6	- Personalentwicklung
7	- Gremienbesetzung
8	- Vereinbarkeit Beruf und Familie   familiengerechte Arbeitszeit   Teilzeitbeschäftigung   Beurlaubung
<b>9</b>	<b>Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz</b>
<b>10</b>	<b>Finanzierung</b>
<b>10</b>	<b>Rechte der Beschäftigten</b>
<b>10</b>	<b>Fortschreibung</b>
10	- Fortschreibung
10	- Berichtswesen
<b>10</b>	<b>Rechtsgrundlagen   Geltungsbereich</b>
10	- Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
10	- Geltungsbereich und -dauer
<b>11</b>	<b>Statistische Bestandsaufnahme</b>
11	- Stichtag
11	- Bestandsaufnahme
<b>11</b>	<b>Akteurinnen   Akteure</b>
<b>Anlage</b>	Bestandsaufnahme 30.06.2014 (Seiten 1- 2)

## Frauenförderplan der Feuerwehr

Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaftsstadt Darmstadt

### Vorwort

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Darum fördert und fordert die Wissenschaftsstadt Darmstadt aktiv die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb ihrer Dienststellen<sup>1</sup> auf der Grundlage des Artikels 3 des Grundgesetzes und der Verpflichtung durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG).

Dieses Ziel des Frauenförderplans ist auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des daraus resultierenden Fachkräftemangels für die Personalentwicklung bei der Wissenschaftsstadt Darmstadt wichtig. Die Wissenschaftsstadt Darmstadt kann es sich ebenso wenig wie Wirtschaftsunternehmen leisten, auf gut ausgebildete und engagierte Frauen zu verzichten oder diese nicht sinnvoll einzusetzen. Frauenförderung und eine familienorientierte Personalpolitik sind ein Gewinn für alle Beteiligten und ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.

Wir sind in den vergangenen Jahren durch die Frauenförderung unserem Ziel der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Verwaltung ein wesentliches Stück näher gekommen.

Dennoch müssen wir unsere Bemühungen fortsetzen und durch gezielte Maßnahmen, Personalentwicklung und Angebote zur besseren Vereinbarkeit von "Familie und Beruf" sowie "Pflege und Beruf" die Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten nutzen und Frauen weitere Chancen eröffnen.

Die Verantwortung für das Gelingen und die Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes übernehmen der Magistrat der Wissenschaftsstadt Darmstadt, die Personalvertretungen, die Frauenbeauftragten sowie die Beschäftigten der Dienststellen, insbesondere die Führungskräfte.

Die Maßnahmen werden im zweijährigen Rhythmus überprüft und auf ihre Wirkung hin modifiziert. Das Gleiche gilt für die Zielvorgaben gemäß § 5 Absatz 3 HGIG.

Darmstadt, den 31. Dezember 2014



Jochen Partsch  
Oberbürgermeister



Rafael Reißer  
Bürgermeister



Barbara Akdeniz  
Stadträtin

<sup>1</sup> Dienststellen nach § 2 Abs. 3 und 4 HGIG sind: Die Stadtverwaltung, die Feuerwehr und die Eigenbetriebe

# Frauenförderplan der Feuerwehr

Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaftsstadt Darmstadt

---

## 1 **Ziele** § 5 Abs. 3 HGIG

### **Zielvorgaben**

Die Zielvorgaben dieses Frauenförderplans beruhen auf der Grundlage der Ist-Analyse vom 30.06.2014 (siehe Anlage Bestandsaufnahme), die ständig fortgeschrieben wird. Die Fortschreibungen werden anschließend zum 31.12.2014 und jeweils zum 31.12. der Folgejahre erstellt. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation Stellen mit Frauen besetzt, bis Parität erreicht ist. Frei werdende Stellen werden nach § 5 Abs. 2, Ziffer 4 HGIG geschätzt, da diese Stellen Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen darstellen. Eine frauenfördernde Personalentwicklungsplanung wird unter Berücksichtigung aller Auflagen, die sich aus der Haushaltskonsolidierung ergeben, konzipiert. In Verknüpfung der Schätzzahlen mit der frauenfördernden Personalentwicklungsplanung werden Maßnahmen entwickelt.

### **Gleichstellungsgebot**

Der Frauenförderplan hat das Ziel, das im Grundgesetz verankerte und im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz konkretisierte Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen. Dort, wo Benachteiligungen und/oder Unterrepräsentanzen bestehen, werden diese beseitigt.

### **Diskriminierungsverbot**

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechtes nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Dazu wird ergänzend auf die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hingewiesen. In Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachstellen werden Maßnahmen entwickelt, die weibliche Beschäftigte mit möglichen Mehrfachdiskriminierungen (z.B. Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Behinderung) gezielt fördern.

### **Berufliche Chancengleichheit als Gemeinschaftsaufgabe**

Die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller und insbesondere des Staates (vgl. Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz). Die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Frauenförderung sind daher Aufgaben, die von allen Dezernaten, Ämtern, Verwaltungsstellen und Eigenbetrieben gleichermaßen wahrzunehmen sind.

Es ist zu gewährleisten, dass u.a. Personalentwicklungsmaßnahmen, Beurteilungen und Bewertungssysteme, wie Leistungsentgelte diskriminierungsfrei und geschlechtergerecht umgesetzt werden. Zur diskriminierungsfreien Gestaltung der Leistungsvergütung werden Führungs-

kräfte und Beschäftigte sensibilisiert, Personalverantwortliche werden zum Einfluss der Geschlechtsstereotypen auf die Beurteilung der Arbeitsleistung geschult.

### Verantwortlichkeit der Führungskräfte

Insbesondere Führungskräfte tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden. Es werden weiterhin spezielle Schulungen/Kommunikationsstrategien konzipiert und angeboten.

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie<sup>2</sup>

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt führt ihre familienfreundliche Personalpolitik weiter. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Erwerbs- und Familienarbeit und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese wird durch die Verknüpfung des HGIG mit den Zielen und Maßnahmen des Magistratsbeschlusses im Rahmen des *Netzwerkes „Erfolgsfaktor Familie“* gefördert (Ziele- und Maßnahmenkatalog „Erfolgsfaktor Familie“). Maßnahmen zur Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung, Kinderbetreuung, beruflichem Wiedereinstieg, Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Väter, Führungspositionen in (vollzeitnaher) Teilzeit und sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen, unter Berücksichtigung vereinbarkeitsfördernder Aspekte, tragen zur Umsetzung der Ziele bei.

## 2 Maßnahmen

### Verbesserung der Arbeitsbedingungen | Aufwertung von Tätigkeiten § 5 Abs. 6 HGIG

Arbeitsbereiche, die traditionell ausschließlich mit Männern besetzt waren, dürfen nicht als gegeben hingenommen werden. Der Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Arbeitsbereichen ist mit geeigneten Maßnahmen entgegenzuwirken. In den meisten Fällen können solche Arbeitsplätze ohne weitere Maßnahmen auch mit Frauen besetzt werden. Wo dies nicht der Fall ist, müssen z.B. die Zugangs- und Arbeitsbedingungen durch Errichtung zusätzlicher Umkleemöglichkeiten, Toilettenräume, Nasszellen, Ruheräume oder den Einsatz von technischen Hilfsmitteln so gestaltet werden, dass die Beschäftigung von Frauen ermöglicht wird. Bei Arbeiten mit hoher körperlicher oder einseitiger Belastung sollen diese durch geeignete technische Hilfsmittel und/oder präventive Gesundheitsmaßnahmen für alle erleichtert werden. Die notwendigen finanziellen Mittel sind zur Verfügung zu stellen. Zu einer Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen gehört auch, dass bei baulichen Maßnahmen im Sinne von Modernisierungsvorhaben, sowie Neubauten die Belange von Frauen bereits in die (Entwurfs-)Planung integriert werden.

---

<sup>2</sup> Die Formulierung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ beinhaltet immer sowohl Vereinbarkeit von Beruf und Kindern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

## Frauenförderplan der Feuerwehr

Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaftsstadt Darmstadt

---

### Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Durch die demografische Entwicklung kommt der Stärkung von gesund erhaltenden Faktoren und Ressourcen der Beschäftigten besondere Bedeutung zu. Das Konzept des BGM berücksichtigt die unterschiedlichen Gesundheitsaspekte von Frauen und Männern und vermittelt diese insbesondere an Führungskräfte.

### Stellenbesetzung | Ausschreibung | Auswahlentscheidungen §§ 7 - 10 HGIG

Ziel ist, bei der Besetzung von Stellen Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Besoldungs- und Entgeltgruppen zu beseitigen.

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben.

Die durch den demografischen Wandel und den drohenden Fachkräftemangel schwieriger werdende Aufgabe der Personalgewinnung soll unter Berücksichtigung von Gleichstellungsbewusstsein und Genderkompetenz bearbeitet werden.

Die durch Familienarbeit erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen sind in so weit zu berücksichtigen, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt (z.B. Organisationsgeschick, Zeitmanagement). Zur Selbsteinschätzung und Darlegung dieser Kompetenzen steht Beschäftigten der „Kompetenzpass“ als Instrument zur Verfügung.

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt bekennt sich zur familienfreundlichen Personalpolitik. Daher ermöglicht sie Teilzeitbeschäftigten eine bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung von Stellen und Stellenanteilen auch, wenn sie ihre Stunden unbefristet reduziert haben. Entsprechendes gilt für Beschäftigte, die vorzeitig aus einer befristeten Teilzeitbeschäftigung oder aus der Elternzeit zurückkehren.

Bei der Erstellung von Informationsschriften, insbesondere für Ausbildungsberufe in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird ein besonderer Blick darauf gelegt, dass sich auch Mädchen und junge Frauen angesprochen fühlen. Praktika für Schülerinnen und Plätze am Girls' Day werden besonders in unterrepräsentierten Ausbildungsberufen ermöglicht. Damit sollen junge Frauen auf diese Ausbildungsmöglichkeit aufmerksam gemacht und zur Bewerbung veranlasst werden. Ausbildung in Teilzeit, besonders für allein erziehende Mütter und Väter, ist bei der Wissenschaftsstadt Darmstadt möglich.

### Personalentwicklung § 11 HGIG

Bei Maßnahmen zur Personalentwicklung (z.B. Fortbildungsmaßnahmen, Beschäftigten-Vorgesetzten-Gespräche usw.) haben alle Dienststellen die Chancengleichheit und die Verein-

## Frauenförderplan der Feuerwehr

Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaftsstadt Darmstadt

---

barkeit von Beruf und Familie als Leitprinzipien zugrunde zu legen. Insbesondere bei Fortbildungen für Führungskräfte sowie Veranstaltungen, die gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten, sind diese Leitprinzipien zu vermitteln. Genderkompetenz und Fortbildungsinhalte zu Gleichstellungsaspekten sind verbindliche Vertragsbestandteile mit Dozentinnen und Dozenten.

Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Um die Karriereentwicklung von Frauen und deren Chancen zur Übernahme von höherwertigen Funktionen zu verbessern, sind ihnen die Teilnahme an Schulungen zu ermöglichen und qualifizierende Aufgaben zu übertragen (z.B. Mitarbeit und Leitung von Arbeitsgruppen, Projektmanagement, Stellvertretungsfunktionen). Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass Teilzeitkräfte unter Berücksichtigung ihrer besonderen Arbeitszeit einbezogen werden. Führungskräfte sollen durch direkte Ansprache und im Rahmen der Beschäftigten-Vorgesetzten-Gespräche Mitarbeiterinnen motivieren und unterstützen, sich auf höherwertige Stellen oder auf Stellen, die auf eine höherwertige Tätigkeit vorbereiten, zu bewerben sowie entsprechende Weiterbildungen zu besuchen.

Dienstbesprechungen, Sitzungen, Fortbildungen und Versammlungen werden geplant im Gleichgewicht zwischen betrieblichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen im Bereich der Vereinbarkeit. Während der Teilnahme an Fortbildungen ist bei Bedarf eine Kostenübernahme zur Kinderbetreuung oder zur Betreuung von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen gemäß § 11 Abs. 4 HGIG zu erstatten.

Beurlaubte sind über Fortbildungsangebote zu informieren. Ihnen ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des städtischen Fortbildungsprogramms zu ermöglichen. Die Kosten hierfür werden übernommen.

Beschäftigten eines Amtes soll Gelegenheit gegeben werden, auch zu mehreren an der gleichen Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen, sofern dem keine begründeten dienstlichen Belange entgegenstehen.

### **Gremienbesetzung § 12 HGIG**

Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien sollen gemäß § 12 HGIG mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein. Zur Umsetzung dieser Regelung hat die Stadtverordnetenversammlung am 18.12.2012 (SV-Nr. 2012/0074) den Beschluss gefasst, konsequent an der Erhöhung des Frauenanteils auf ver-

schiedenen Führungsebenen der Verwaltung und bei städtischen Beteiligungen zu arbeiten, um das Ziel schrittweise zu erfüllen. Im Rahmen der Überprüfung ist zu ermitteln, in welchen Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien die paritätische Besetzung eingeführt werden kann. Ergänzend dazu hat der Magistrat eine geschlechterdifferenzierte Übersicht der städtischen Vertreterinnen und Vertreter in Gremien erstellt (MV 2013/0333).

Zur Definition des Begriffes „Gremium“ können die „Leitlinien zum Umgang mit der Verpflichtung zur paritätischen Besetzung von Gremien gemäß § 12 HGIG des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration“ herangezogen werden.

### **Vereinbarkeit Beruf und Familie | familiengerechte Arbeitszeit | Teilzeitbeschäftigung | Beurlaubung § 13 HGIG**

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle ihre Beschäftigten, unter anderem durch flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten. Mit der Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“ aus dem Jahr 2011 ist ein sehr flexibler Rahmen vorgegeben, der verschiedenste Arbeitszeitmodelle ermöglicht. Teilzeitarbeit als ein Aspekt der betrieblichen Gleichberechtigungspolitik soll Frauen und Männern ermöglichen, die beruflichen und familiären Verpflichtungen optimal zu koordinieren. Sie verknüpft alle im „Erfolgsfaktor Familie“ benannten Ziele und Maßnahmen mit den Zielen und Maßnahmen des Frauenförderplans.

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Stellen und in allen Bereichen möglich; dies gilt insbesondere auch für die Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsaufgaben und Bereiche, die nach Dienst- und Schichtplänen arbeiten.

Über die verschiedenen Teilzeitarbeitsmöglichkeiten sowie die Möglichkeit, befristet die Arbeitszeit reduzieren zu können, informieren die Personalabteilung, die Frauenbeauftragte und die Personalvertretung. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hingewiesen. Es obliegt den Beschäftigten, sich dann eingehender beraten zu lassen.

Beurlaubten Beschäftigten werden kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle vorrangig angeboten.

Anträgen von Beschäftigten auf flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche und betriebliche Belange entgegenstehen.



## Frauenförderplan der Feuerwehr

Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaftsstadt Darmstadt

---

Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus den genannten familiären Gründen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (siehe hierzu auch § 13 Abs. 3 HGIG) ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen.

Überwiegend nehmen Männer von den 14 möglichen Monaten Elternzeit nur 2 Monate in Anspruch. Im Sinne der geschlechtergerechten Teilhabe an der Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer soll Vätern eine länger dauernde Elternzeit ermöglicht werden. Dafür sollen Führungskräfte und werdende Väter gezielt angesprochen werden. Auch für zweimonatige Elternzeiten ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen bzw. gesetzeskonforme Kompensationslösungen zu überprüfen.

Bei Stellenbesetzungen und Weiterbildungsmöglichkeiten wird darauf geachtet, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden.

Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung befinden, ist auf Wunsch ein strukturierter Wiedereinstieg zu ermöglichen. Zur Planung und Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs gehören Fortbildungsplanung für Beschäftigte in Elternzeit, strukturierte Come-back-Programme und Kontakthalteprojekte. Ihnen ist hierzu ein Intranetzugang zu ermöglichen.

Bei Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsortes - wie alternierende (Tele)arbeit - sind Beschäftigte, die Beruf und Familie vereinbaren, besonders zu berücksichtigen.

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt ist bestrebt, ihren Beschäftigten eine verwaltungsnaher Kinderbetreuung durch Kindertagesstättenkontingente zu ermöglichen. Ferienbetreuungsangebote sowie ein Notfallbetreuungsangebot „Fluggis Abenteuerland“ stehen bereits zur Verfügung und werden weiterhin zur Verfügung gestellt.

### **3 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

#### **§ 16 Abs. 1 HGIG I AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind in der „Dienstvereinbarung zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Darmstadt vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ vom 19. November 2009 geregelt. Die Einhaltung und Umsetzung der Dienstvereinbarung liegt in der Verantwortung der Führungskräfte. Die Teilnahme von Führungskräften an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen ist verpflichtend.

## Frauenförderplan der Feuerwehr

Plan zur Herstellung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaftsstadt Darmstadt

---

### 4 Finanzierung

Die zur Durchführung der oben genannten Maßnahmen benötigten Finanzmittel sind zur Verfügung zu stellen.

### 5 Rechte der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind unbeschadet anderer Vorschriften berechtigt, sich in Angelegenheiten, die den Frauenförderplan betreffen, an die jeweils zuständige Dezernentin, den jeweils zuständigen Dezenten, die zuständige Frauenbeauftragte, die zuständige Personalvertretung, die Zentrale Steuerungsunterstützung, sowie das Amt für Interne Dienste -Personalabteilung- zu wenden.

### 6 Fortschreibung

#### Fortschreibung

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur wird gemäß § 5 Abs. 2 HGIG ständig fortgeschrieben.

#### Berichtswesen

Die/der für Fragen der Gleichstellung zuständige Dezernentin/Dezernent berichtet dem Magistrat und der Stadtverordnetenversammlung alle zwei Jahre über das Umsetzungsergebnis.

### 7 Rechtsgrundlagen I Geltungsbereich

#### Hessisches Gleichberechtigungsgesetz

Der vorliegende Frauenförderplan wird aufgestellt aufgrund des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG -) in der Fassung vom 31. August 2007, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Dezember 2013 (GVBl. S. 674).

#### Geltungsbereich und -dauer

Dieser Frauenförderplan gilt für den Bereich der Feuerwehr Darmstadt<sup>3</sup>, vom Zeitpunkt der Veröffentlichung an für die Dauer von 6 Jahren.

<sup>3</sup> Analog zu dem vorliegenden Frauenförderplan werden auch die Frauenförderpläne für die weiteren Dienststellen der Wissenschaftsstadt Darmstadt gemäß § 2 Abs. 3 und 4 HGIG erstellt. Es sind dies die Stadtverwaltung sowie die Eigenbetriebe „Bäder“, „Bürgerhäuser und Märkte“ und „Kulturinstitute“ der Wissenschaftsstadt Darmstadt. Die Eigenbetriebe „Darmstädter Werkstätten und Wohneinrichtungen“, „Immobilienmanagement Darmstadt“ sowie der „Eigenbetrieb für kommunale Aufgaben und Dienstleistungen“ erstellen ihren Frauenförderplan eigenverantwortlich.

### 8 Statistische Bestandsaufnahme § 5 Abs. 2 HGIG

#### Stichtag

Grundlage für diesen Frauenförderplan ist eine detaillierte Ist-Analyse, die erstmals zum Stichtag 30.06.2014 erhoben wird. Die Fortschreibung erfolgt zum 31.12.2014 und jeweils zum 31.12. der Folgejahre.

#### Bestandsaufnahme

Bei der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur wird für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ermittelt. Dabei wird bei Teilzeitbeschäftigten das Beschäftigungsvolumen auf volle Stellen umgerechnet. Die für die Dauer einer Beurlaubung oder einer befristeten Teilzeitbeschäftigung eingestellten Ersatzkräfte werden zahlenmäßig gesondert erfasst.

Bei den Beschäftigten wird die zum Zeitpunkt der Erhebung jeweils erreichte Besoldungs- oder Entgeltgruppe zu Grunde gelegt. Die Entgeltstruktur erfährt wegen der unterschiedlichen Zeiten des Stufenaufstiegs ständig Änderungen.

### 9 Akteurinnen | Akteure

Die vom Oberbürgermeister eingerichtete Arbeitsgruppe (AG-HGIG) zur Umsetzung des Frauenförderplans und des HGIG bleibt bestehen. Sie setzt sich wie folgt zusammen:

- der Oberbürgermeister oder die Oberbürgermeisterin
- die/der für das Frauenbüro zuständige Dezernentin oder Dezernent
- die Frauenbeauftragte der Stadtverwaltung Darmstadt
- die Frauenbeauftragte der Feuerwehr
- die Frauenbeauftragten aller Eigenbetriebe
- eine Vertreterin oder ein Vertreter des Gesamtpersonalrates
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der jeweiligen Personalvertretung innerhalb der Wissenschaftsstadt Darmstadt
- eine Vertreterin, ein Vertreter der Zentralen Steuerungsunterstützung
- zwei Vertreterinnen oder Vertreter des Amtes für Interne Dienste · Personalabteilung, wobei eine Person für die Geschäftsstelle AG HGIG zuständig ist.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe können sich vertreten lassen.



Anlage zum Frauenförderplan für die Feuerwehr Darmstadt

Wissenschaftsstadt Darmstadt

Amt für Interne Dienste -Personalabteilung-

30.06.2014

Bestandsaufnahme Tarifbeschäftigte Feuerwehr

Seite: 2

Entgelt- gruppe	Vollbeschäftigte		Beurlaubte		befristet tb *)				Teilzeitbeschäftigte				nachrichtlich !!!!		Gesamtbeschäftigtenzahl ohne Ersatzkräfte									
	insges. C	davon Frauen D	insges. F	davon Frauen G	St.-An H	insges. I	davon Frauen J	St.-An K	insges. L	davon Frauen M	unbefristet tb N	davon Männl. O	St.-Ant P	insges. Q	Frauer R	Männer S	insgesan (mit*) T	davon		Männer in % ohne*	Frauen in % mit**			
																		U	V			W	X	
15 Ü	0		0,00			0,00		0,00						0,00			0,00							
15	0		0,00			0,00		0,00						0,00			0,00							
14	0		0,00			0,00		0,00						0,00			0,00							
13	0		0,00			0,00		0,00						0,00			0,00							
12	0		0,00			0,00		0,00						0,00			0,00							
11	0		0,00			0,00		0,00						0,00			0,00							
10	2		2 0,00			2 0,00		2 0,00						2 0,00			2 0,00							
9	3	1	2 0,00			2 0,00		2 0,00						2 0,00			2 0,00							
8	4	1	3 0,07		0,07	1,00	1,00	0,84		10	0,84	0,00	0,00	5,91			33,84							
7	0		0,00			0,00		0,00						0,00			0,00							
6	1		1 0,00			0,00		1,16		1	0,90	4	0,26	2,16			41,67							
5	1		1 0,00			0,06		1,18		3	0,22	12	0,96	2,24			9,82							
4	0		0,00			0,00		0,00						0,00			0,00							
3	0		0,00			0,00		0,00						0,00			0,00							
2 Ü	0		0,00			0,00		0,00						0,00			0,00							
2	0		0,00			0,00		0,00						0,00			0,00							
1	0		0,00			0,00		0,00						0,00			0,00							
<b>Summe:</b>	11	2	9 0,07	0,00	0,07	1,06	1,00	3,18	4	1,12	26	2,06	0,00	15,31	26,91	27,03	73,09							

mit\* = einschließlich der Beurlaubten

ohne\* = ohne Beurlaubte

\*) Beschäftigte, deren Arbeitszeit befristet reduziert ist (bisher vb - nun tb mit feststehender Rückkehr in Vollbeschäftigung)