



FRAUENFÖRDERPLAN

2021-2026

auf der Grundlage des Hessischen
Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) für mattiaqua
Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Wiesbaden für
Quellen – Bäder – Freizeit

Schneider, Angelina-Lisa und Seilberger, Isabell
Frauenbeauftragte.mattiaqua@wiesbaden.de

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Bestimmungen	3
1.1	Rechtliche Grundlagen	3
1.2	Stadtinterne Regelungen	4
1.3	Geltungsbereich und Geltungsdauer	4
1.4	Ziel (§1 HGIG)	4
1.5	Rechte der Frauenbeauftragten (§§17-19)	5
2.	Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (§6 Abs.3 HGIG)	5
2.1	Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inkl. Urlaub ohne Bezüge	5
2.2	Teilzeitbeschäftigung	6
2.3	Auszubildende.....	7
2.4	Unterrepräsentanz von Frauen	7
3.	Zielvorgabe (§6 Abs. 5)	8
4.	Gender Mainstreaming als ergänzende Strategie neben der Frauenförderung zur Geschlechtergleichberechtigung	8
5.	Leitlinien und Maßnahmen	8
5.1	Gleichbehandlung/Antidiskriminierung (§4 Abs. 3 HGIG)	8
5.2	Personalauswahl	9
5.2.1	Stellenausschreibungen (§9 HGIG).....	9
5.2.2	Einladung zum Vorstellungsgespräch (§10 HGIG)	9
5.2.3	Auswahlentscheidungen (§11 HGIG)	9
5.3	Ausbildung (§8 HGIG).....	10
5.4	Personalentwicklung (§12 HGIG)	10
5.4.1	Beurteilungswesen.....	10
5.4.2	Jahresgespräch.....	10
5.4.3	Führungskräfteentwicklung	11
5.4.4	Fort- und Weiterbildung	11
5.5	Besetzung von Gremien (§13HGIG)	13
5.6	Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§14 HGIG)	13
5.6.1	Flexible Arbeitszeiten	13
5.6.2	Teilzeitbeschäftigung	13
5.6.3	Elternzeit, Beurlaubung und Rückkehr in den Beruf (§14 HGIG und §15 BEEG)	14
5.7	Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	15
5.8	Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	16
5.9	Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz	17
	IMPRESSUM	18

1. Allgemeine Bestimmungen

Für den Eigenbetrieb mattiaqua gelten die Richtlinien der Dienststelle Stadtverwaltung.

Dieser Frauenförderplan lehnt sich daher an den jeweils gültigen Frauenförderplan der Stadtverwaltung an.

Der Eigenbetrieb hat gem. § 3 HGIG durch Frauenförderpläne und sonstige Maßnahmen der Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beseitigen.

Die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird als durchgängiges Leitprinzip für alle Aufgabenbereiche des Eigenbetriebs und ihre Zusammenarbeit anerkannt.

Die der Frauenbeauftragten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zustehenden Rechte auf Unterrichtung, Information und Mitwirkung werden gewahrt.

1.1 Rechtliche Grundlagen

Die Maßnahmen zur Geschlechtergleichberechtigung und Frauenförderung im Eigenbetrieb mattiaqua basieren neben dem vorliegenden Frauenförderplan schwerpunktmäßig auf folgenden Rechtsgrundlagen:

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Art. 3 Abs. 2
- Verfassung des Landes Hessen (HV), Art. 1
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 1
- Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)
- Eigenbetriebsgesetz (EigBetrG)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (HMusSchEltZVO)

1.2 Stadtinterne Regelungen

Über die gesetzlichen Grundlagen hinaus greifen Maßnahmen der Frauenförderung auch durch stadtinterne gültige Regelungen und Vereinbarungen:

- Gender Mainstreaming Konzept (05/2002)
- Gender Mainstreaming
Die Strategie Gender Mainstreaming ist verpflichtender Bestandteil der Aufgabenerfüllung der Dienststelle zur Erreichung von Geschlechtergleichberechtigung (Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0271 vom 12.06.2002).
- Dienstvereinbarung über die Einführung eines neuen Beurteilungswesens (08/2011)
- Dienstvereinbarung über Führungsgrundsätze (03/2007)
- Dienstvereinbarung über die Durchführung von Jahresgesprächen (04/2007)
- Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagements (11/2017)
- Rahmenvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit (12/2010)
- Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (02/1995)
- Vereinbarung über Konfliktlösungen und Vorbeugung von Mobbing am Arbeitsplatz (05/2018)

Die aufgeführten Regelungen sind dem Mitarbeiterportal des Personal- und Organisationsamtes (Amt 11) zu entnehmen.

1.3 Geltungsbereich und Geltungsdauer

Dieser Frauenförderplan gilt im Sinne des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes uneingeschränkt für alle Beschäftigte des Eigenbetriebs mattiaqua für die Dauer von sechs Jahren (01.01.2021-31.12.2026). Beschäftigte sind alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (tarifliche/außertarifliche), Beamtinnen/Beamte sowie Personen, die sich in der Ausbildung finden.

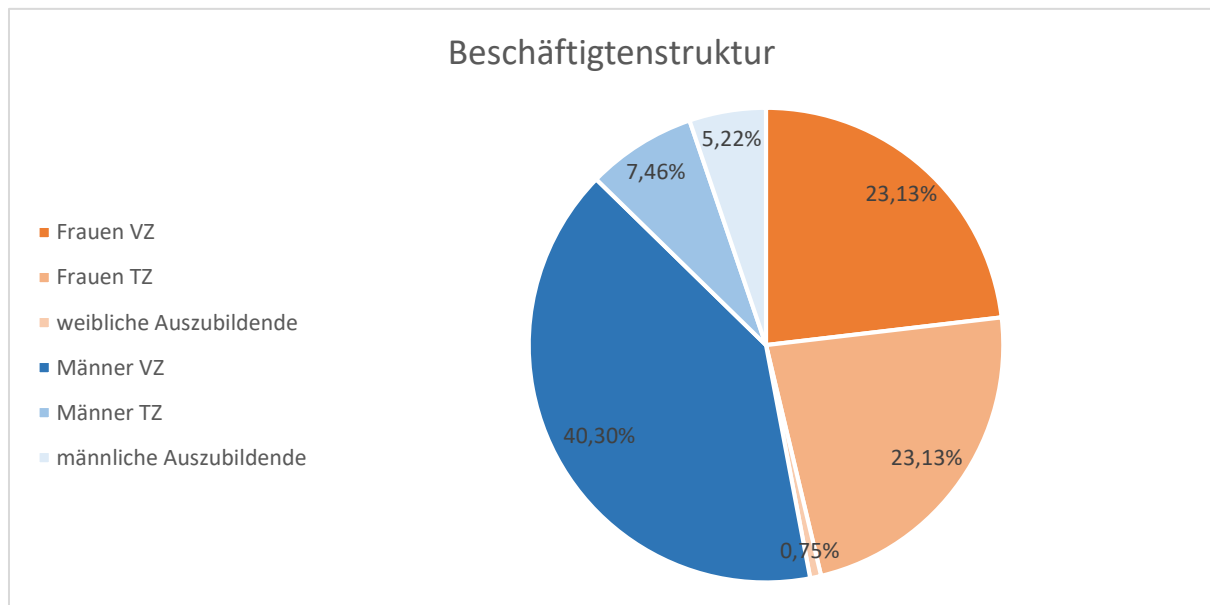
1.4 Ziel (§1 HGIG)

Ziel des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verwirklichen und die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen.

1.5 Rechte der Frauenbeauftragten (§§17-19)

Die Frauenbeauftragte hat das Recht an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt zu werden. Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen das HGIG verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie unter Darlegung der Gründe widersprechen.

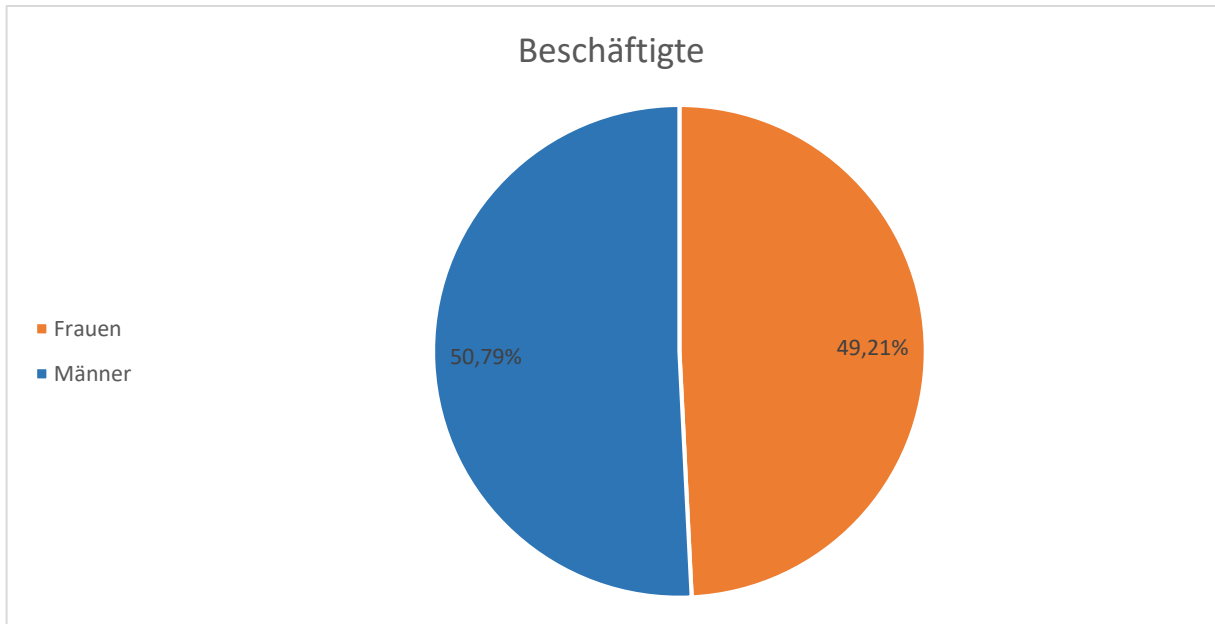
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (§6 Abs.3 HGIG)



2.1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inkl. Urlaub ohne Bezüge

	Insgesamt	Frauen	Anteil	Männer	Anteil
Beschäftigte	126	62	49,21%	64	50,79%
Urlaub ohne Bezüge	4	4	100%	0	0%

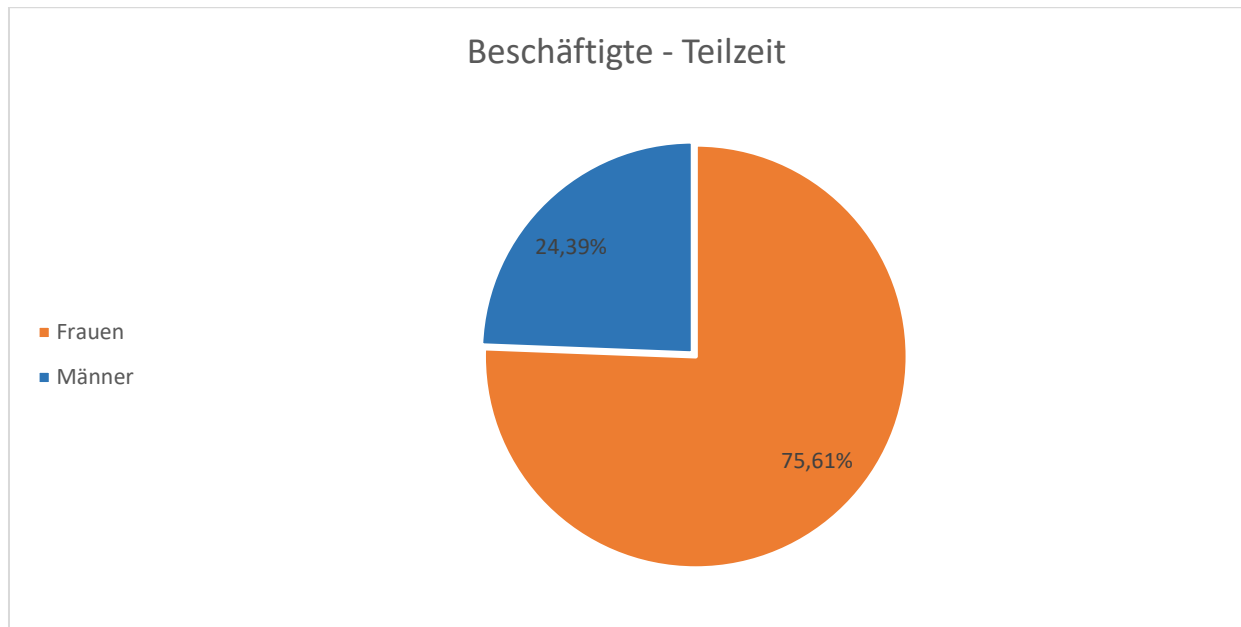
Quelle: LOGA 01.01.2021



2.2 Teilzeitbeschäftigung

	Insgesamt	Frauen	Anteil	Männer	Anteil
Beschäftigte VZ	41	31	75,61%	10	24,39%

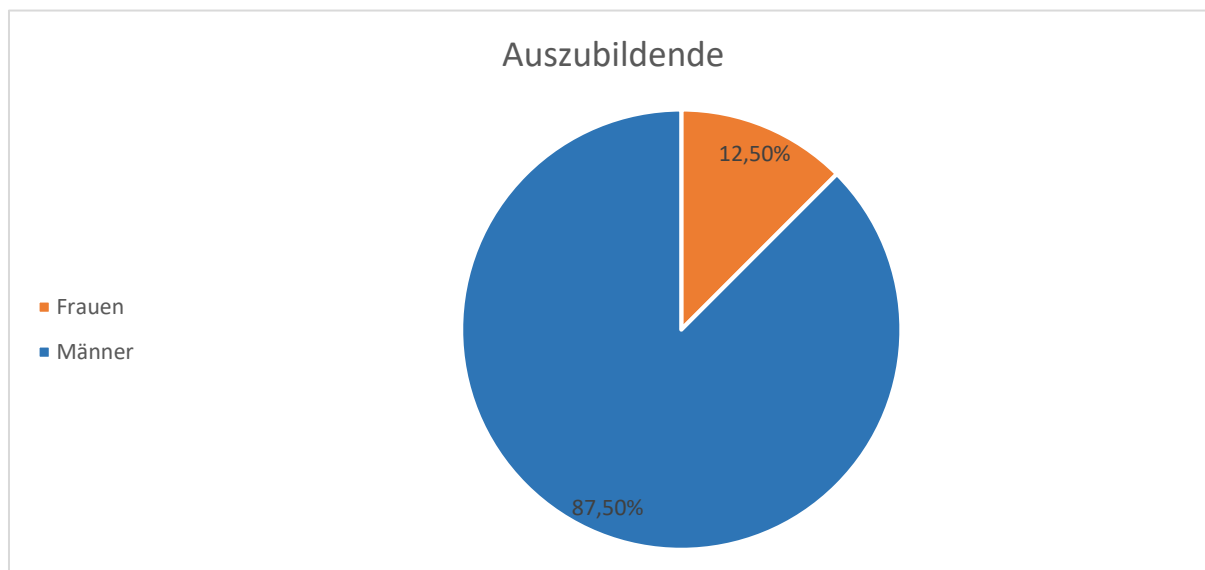
Quelle: LOGA 01.01.2021



2.3 Auszubildende

Auszubildende	Insgesamt	Frauen	Anteil	Männer	Anteil
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	8	1	12,50%	7	87,50%

Quelle: LOGA 01.01.2021



2.4 Unterrepräsentanz von Frauen

Qualifikationsebene	Entgeltgruppe	Insgesamt	Frauen	Anteil	Anteil Qualifikationsebene
1	02/02a	5	5	100%	34,61%
	03	5	1	20%	
	04	16	3	18,75%	
2	05	45	33	73,33%	55,13%
	06	18	6	33,33%	
	07	1	0	0%	
	08	14	4	28,57%	
3	09a	9	5	55,55%	47,62%
	09b	5	4	80%	
	10	1	0	0%	
	11	2	0	0%	
	12	2	1	50%	
	14	1	0	0%	
	A13	1	0	0%	

Quelle: LOGA 01.01.2021

In den Qualifikationsebenen 1 und 3 liegt der Anteil der Frauen unter 50%.

3. Zielvorgabe (§6 Abs. 5)

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind jeweils mehr als die Hälfte (> 50%) der zu besetzenden Personalstellen durch Frauen zu besetzen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist.

4. Gender Mainstreaming als ergänzende Strategie neben der Frauenförderung zur Geschlechtergleichberechtigung

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Ziel ist, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen, auf allen Ebenen einnehmen. Gender Mainstreaming ist eine Strategie, Benachteiligungen für ein Geschlecht nicht entstehen zu lassen und zugleich Strategie zum Qualitätsmanagement, Organisationsentwicklungsmethode wohingegen Frauenförderung weiterhin notwendig ist, um bestehende nachgewiesene strukturelle Benachteiligungen von Frauen auszugleichen.

5. Leitlinien und Maßnahmen

5.1 Gleichbehandlung/Antidiskriminierung (§4 Abs. 3 HGIG)

Gemäß §4 Abs. 3 HGIG dürfen Frauen und Männer wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden. Im weiteren Sinne versteht man unter Diskriminierung die Benachteiligung von Personen oder Gruppen aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, ethnischer, politischer oder religiöser Zugehörigkeit, sozialen Gewohnheiten, sexuellen Neigungen, Sprachen, Behinderung oder äußeren Merkmalen wie Haut- oder Augenfarbe, ohne dass dies durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Sie steht dem Grundsatz der Gleichheit der Rechte aller Menschen entgegen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§1 AGG) weist ebenso daraufhin, dass Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen sind.

Zur Prävention und zum Umgang mit Diskriminierung sowie zur Anwendung des AGG sind Schulungen für die Personal- und Führungsverantwortlichen über die Pflichten gegenüber den Mitarbeiter/-innen und Bewerber/-innen durchzuführen.

5.2 Personalauswahl

5.2.1 Stellenausschreibungen (§9 HGIG)

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben. In Stellenausschreibungen ist die weibliche und männliche Form zu verwenden. Des Weiteren ist in Ausschreibungen darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht und Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

Liegen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, nach der ersten Ausschreibung keine dem Qualifikationsprofil entsprechenden Bewerbungen von Frauen vor, sind zweckmäßige Maßnahmen zu ergreifen, um den Kreis der geeigneten Bewerberinnen zu erweitern. Von einer erneuten Ausschreibung kann in diesen Fällen nur im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten abgesehen werden.

5.2.2 Einladung zum Vorstellungsgespräch (§10 HGIG)

Sofern entsprechende Bewerbungen vorliegen, werden für die Qualifikationsebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.

5.2.3 Auswahlentscheidungen (§11 HGIG)

Frauen sind bei Einstellungen und Beförderung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt für alle Bereiche und alle Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Eine durch Familienarbeit oder soziale Arbeit begründete Verzögerung des Ausbildungs- oder Studienabschlusses und der weiteren beruflichen Laufbahn sowie eine bisherige Teilzeitbeschäftigung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber auswirken. Vielmehr sind persönliche Eignung und Erfahrungen, die durch familiäre und soziale Arbeit erworben wurden, sofern ihnen für die zu übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommt, bei der Bewertung der Qualifikation als Ausweis für den Erwerb sozialer Kompetenzen zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit oder soziale Arbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.

Die Frauenbeauftragte ist bei der Personalauswahl in allen Stufen des Stellenbesetzungsverfahrens umfassend zu beteiligen. Gem. §17 Abs. 1 Nr. 3 betrifft dies die genaue Abfassung jeder einzelnen Stellenausschreibung einschließlich der Darstellung des Anforderungsprofils, die Bewerbungsfrist, die Teilbarkeit der Stelle, die Bewertung der Stelle nach Entgelt- oder Besoldungsgruppe, die besondere Aufforderung von Frauen, eine eventuelle Pflicht zur Erhöhung des Frauenanteils, die Art und Qualität einzureichender Bewerbungsunterlagen, sowie die Form der Veröffentlichung, Ausschreibung, Beteiligung am Auswahlverfahren, auch an Vorauswahlen und an Vorstellungsgesprächen.

5.3 Ausbildung (§8 HGIG)

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in von Frauen unterrepräsentierten Ausbildungsberufen sind Frauen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen.

matiaqua wird sich dabei um geeignete Bewerberinnen durch Kontakte zu Arbeitsämtern, Schulen und Universitäten sowie durch besondere Maßnahmen während der Ausbildungsmesse oder beim Girl's Day bemühen. Liegen trotz solcher Maßnahmen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, können entgegen der oben genannten Vorgabe mehr als die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Männern besetzt werden.

5.4 Personalentwicklung (§12 HGIG)

Personalentwicklung ist ein auf Dauer angelegter, systematisch gestalteter Prozess, der die Ziele und Bedarfe der Verwaltung und die beruflichen Perspektiven, das Leistungsvermögen und die Interessen der Mitarbeiter/-innen aufeinander abstimmt und daraus entsprechende Maßnahmen ableitet.

Sie ist im wesentlichen Führungsaufgabe und wird durch das Personal- und Organisationsamt unterstützt.

5.4.1 Beurteilungswesen

Das Beurteilungswesen beeinflusst das berufliche Fortkommen der zu Beurteilenden. Es sieht eine alle drei Jahre stattfindende Regelbeurteilung vor, die eine Leistungs- und Befähigungsbeurteilung umfasst sowie bei Bedarf eine Anlassbeurteilung oder Beurteilungsbeiträge. Das Beurteilungswesen kann eine Grundlage für eine gerechte Vergütung darstellen. Detaillierte Informationen können der Sonderausgabe „Personal im Fokus – Einführung eines neuen Beurteilungswesens“ (09/2011) entnommen werden.

5.4.2 Jahresgespräch

Durch ein verbindliches Jahresgespräch (Mitarbeitergespräch) soll im Einzelnen:

- der Informationsfluss und die Abstimmungsprozesse zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/-in erleichtert werden
- die Reflexion von Führung und Zusammenarbeit beiderseitig ermöglicht werden,
- der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Rückmeldung über die Arbeitsergebnisse und die Art und Weise ihrer Erledigung ermöglicht werden
- die Reflexion von Arbeitsabläufen des Arbeitsbereichs und Arbeitsumfelds erleichtert werden,
- einen Ausblick auf zukünftige Arbeitsinhalte und den Austausch von Erwartungen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/-in gewährleistet werden sowie
- erwünschte Ziele und Entwicklungsmaßnahmen definiert werden.

Die näheren Einzelheiten können der Sonderausgabe „Personal im Fokus - Führungsgrundsätze und Jahresgespräch“ (05/2007) entnommen werden.

5.4.3 Führungskräfteentwicklung

Die Herstellung von Chancengleichheit erfordert die Nutzung der vorhandenen Potenziale und die gezielte (Be-)Förderung von Frauen sowie eine konstruktive Auseinandersetzung mit der betrieblichen Kultur im Umgang mit weiblichen Nachwuchskräften.

Frauen sind für die Übernahme von Führungspositionen bei ihrem beruflichen Aufstieg aktiv durch Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen: durch Rotation, Hospitation, Trainee, Job-Enrichment, Job-Enlargement, Übernahme von Führungspositionen auf Zeit, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, Mitarbeit und Leitung von Arbeits- und Projektgruppen.

5.4.4 Fort- und Weiterbildung

Die Stadtverwaltung bietet im derzeitigen Fortbildungsprogramm unter anderem Seminare zum Thema „Geschlechtergleichberechtigung fördern“ an. Zusätzlich finden Seminare für Frauen zur Gesundheitsförderung statt.

Zur Förderung der Geschlechtergleichberechtigung werden derzeit folgende Seminare angeboten:

Seminarangebot	Ziele/Inhalte
Durchsetzen – kooperieren – gemeinsam gestalten	Für Frauen, die im beruflichen Alltag ihr persönliches Selbstvertrauen stärken wollen. Inhalt <ul style="list-style-type: none">• Erfolgsfaktoren Sprache und Verhalten• Steigerung von Selbstsicherheit und Selbstvertrauen• Entwickeln von Prägnanz und Klarheit im Auftreten• Körpersprache deuten und wirkungsvoll einsetzen• Entwickeln von Strategien, um eigene Ziele durchzusetzen
Selbstmarketing für Frauen – Größer denken steht Dir gut	Ziel Wege aus der „Bescheidenheit“ finden, hin zu mehr Sichtbarkeit und persönlichem Erfolg. Die geeigneten Förderer und Bühnen finden zur Gestaltung und Umsetzung von größeren Zielen und Herzens-Projekten. Praktische Arbeit an den individuellen Zielen und Projekten ist eingeplant. Inhalt <ul style="list-style-type: none">• Reflexion der persönlichen Ziele und Kompetenzen• Meine Landkarte für die Zukunft

- Faktencheck: meine Stärken – meine Zielgruppen – meine Bühnen
- Was sagt der Antreiber-Test über meine Verhaltensmuster?
- Impulse zu mehr authentischem Auftreten und sympathischer Selbstdarstellung
- 7 klassische Fehler kennen und vermeiden
- Neue Überzeugungen entwickeln, neue Ziele definieren
- Eigen-PR: ICH in der Presse und auf anderen Kommunikations-Kanälen

Frauengesundheit in der Lebensmitte

Ziel Was brauche ich und was hilft mir, wenn die Schwelle der Mitte des Lebens überschritten wird. Welche Probleme werden sichtbar und wie kann ich damit umgehen?

Inhalt

- Informationen, Übungen, Austausch
- 50 und mehr.

Das Leben ändert sich. Was kann mich unterstützen?
Medizinisch, naturheilkundlich, psychisch.

Eine Frage des Respekts – Grenzen spüren und setzen

Ziel Auf die Dauer machen ungelöste „Grenzverletzungen“ unzufrieden. Sie lassen Sie Situationen vermeiden und verstärken die Angst vor Konflikten. Das macht die Arbeit und das (Arbeits-)leben schwerer. Diesen Kreislauf zu verlassen, Kreativität und Souveränität zu entwickeln – das streben wir an.

Inhalt

- Grenzverletzungen frühzeitig als solche wahrnehmen und dabei die eigenen Grenzen bewusst annehmen
- Individuelle Methoden und Formen von Grenzachtung ausprobieren und eine eigene Haltung entwickeln
- Die Angst vor Auseinandersetzungen und Konflikten verringern
- Die eigenen Erfahrungen nicht als individuelle, sondern als strukturelle viele Frauen betreffende Erfahrungen bewerten und sich in gegenseitiger Unterstützung üben
- Die Sprache und Ausdruck des Körpers, Verhalten, Atmung und Stimme trainieren
- Methoden zur Entschleunigung und Klärung von Situationen üben
- Freude an der eigenen Kraft und Durchsetzungsfähigkeit erleben

Quelle: Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung (2021)

5.5 Besetzung von Gremien (§13HGIG)

Nach §13 HGIG sollen bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein.

Auf die Zusammensetzung der Betriebskommission des Eigenbetriebes findet §13 HGIG hinsichtlich des Vorschlagsrechtes Anwendung, da die Mitglieder dieser Kommission gewählt werden, soweit sie dem Gremium nicht nach §6 Abs. 2 Nr. 2 EBG kraft Amtes angehören. Handelt es sich bei ihnen um Männer, muss den Erfordernissen des §12 grds. dadurch Rechnung getragen werden, dass mit den nach §6 EBG zu wählenden Mitgliedern der Betriebskommission die gesetzliche Mindestquote erreicht wird.

Für das Vorschlagsrecht des Personalrats nach §6 Abs. 2 Nr. 3 EBG gilt, dass er mindestens einen Mann und eine Frau vorschlagen muss, damit seine Vorschläge berücksichtigungsfähig sind.

5.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§14 HGIG)

5.6.1 Flexible Arbeitszeiten

Der Möglichkeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeit kommt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besondere Bedeutung bei. Beschäftigte, die Familienpflichten wahrnehmen, sind zu unterstützen. Bei der Aufstellung von Dienst- bzw. Schicht- sowie Urlaubsplänen sollte den Belangen von Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern oder von Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen des dienstlich oder betrieblich Möglichen entsprochen werden.

Die Rahmenvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit der Stadtverwaltung ermöglicht Frauen und Männern ihre Arbeitszeiten flexibel zu gestalten, so dass dadurch die Balance zwischen Beruf und Familie verbessert werden kann.

5.6.2 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist jede Beschäftigung mit einer geringeren Arbeitszeit als die Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte.

§14 HGIG sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verankern einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Beschäftigte. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

mattiaqua richtet die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nach den Bestimmungen des TVÖD und des Hessischen Beamtengesetzes aus. Aus Teilzeitbeschäftigung darf keine

Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte erwachsen. Arbeitsumfang und Menge sind entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit anteilig zu reduzieren.

Aufgabe der Vorgesetzten ist es, gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern einen Konsens in der Arbeitszeitregelung zu finden, der den unterschiedlichen Interessen angemessen Rechnung trägt. Familiäre Belange sind soweit wie möglich zu berücksichtigen und mit den dienstlichen Belangen in Einklang zu bringen.

Weiterhin gilt, dass bei Auswahlverfahren zur Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen Bewerbungen von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die in Teilzeit arbeiten oder arbeiten wollen, nicht ausgeschlossen werden.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie den Vollzeitbeschäftigten.

mattiaqua wird Teilzeitbeschäftigten, die den Wunsch nach einer Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen entgegenstehen.

5.6.3 Elternzeit, Beurlaubung und Rückkehr in den Beruf (§14 HGLG und §15 BEEG)

Alle Beschäftigten haben für jedes Kind einen Rechtsanspruch auf Elternzeit von drei Jahren. Das dritte Elternzeitjahr kann mit Zustimmung von mattiaqua auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes übertragen werden. Während der Elternzeit können Mütter und Väter eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden ausüben.

Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus den oben genannten familiären Gründen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz, ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen.

Bei vorübergehendem Personalbedarf werden Personen in Elternzeit oder Beurlaubung, die gegenüber mattiaqua ihr Interesse an zeitweisen Einsätzen erklärt haben, vorrangig kurzfristige Tätigkeiten angeboten. Die Mitarbeiter/-innen sind auf Wunsch während der Familienphase mit Informationen zu versorgen, die es ihnen ermöglichen, in rechtlichen, fach- oder amtspezifischen Bereichen auf dem Laufenden zu bleiben. Beurlaubte werden zu Betriebsfeiern und Betriebsausflügen eingeladen und über amtsbezogene Stellenausschreibungen oder amtspezifische Fortbildungsmaßnahmen unterrichtet.

Zu Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern nimmt mattiaqua ein halbes Jahr vor Ablauf ihrer Beurlaubung Kontakt auf und informiert über:

- Beschäftigungsmöglichkeiten
- Eventuelle Einarbeitungsbedarfe
- Ein spezielles Fortbildungskonzept zum gezielten Wiedereinstieg; eventuell ist ein solches zu entwickeln
- Teilzeitmöglichkeiten bzw. über Möglichkeiten der Verlängerung der Beurlaubung

In Mein Portal unter Gesunde Zusammenarbeit / Beruf und Familie können sich Frauen und Männern, die Möglichkeiten suchen, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, informieren.

Des Weiteren werden Seminare zu „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ angeboten.

Das Seminar hat folgende Inhalte :

- Darstellung körperlicher und psychischer Krankheitsbilder im Alter
- Leistungen der Pflegeversicherung
- Pflegezeit und Familienpflegezeitgesetz
- Unterstützungsmöglichkeiten in der ambulanten Versorgung
- Unterstützungsmöglichkeiten in der stationären Pflege
- Möglichkeiten der rechtlichen Vorsorge
- Grundzüge der rechtlichen Betreuung
- Chancen und Herausforderungen in der Rolle als pflegender Angehöriger
- Wohnberatung und Finanzierung von Wohnraumanpassungsmaßnahmen

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erleichtern, trat am 01.01.2012 das neue Familienpflegezeitgesetz in Kraft. Die Familienpflegezeit soll erwerbstätigen Pflegenden ermöglichen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und trotzdem ihre finanzielle Lebensgrundlage zu erhalten. Die Inhalte der Familienpflegezeit, etwa Umfang und Verteilung der Arbeitszeit, werden zwischen mattiaqua und der/dem Beschäftigten schriftlich vereinbart.

Informationen zu den Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit können auf Mein Portal unter Gesunde Zusammenarbeit / Beruf und Familie entnommen werden.

5.7 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) erfasst nach §84 Abs. 2 SGB IX alle Mitarbeiter/-innen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren oder sind. Bei Teilzeitbeschäftigten, die weniger als 5 Tage pro Woche arbeiten, findet eine proportionale Betrachtung statt.

Ziele des BEM sind schwerpunktmäßig die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, die Erhaltung des Arbeitsplatzes sowie die Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit.

Die Einzelheiten über den Verfahrensablauf und die BEM-Verantwortlichen sind dem Öffentlichen Ordner zu entnehmen.

5.8 Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Der Tatbestand der „sexuellen Belästigung“ ist in §3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschrieben:

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf §2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Alle Betroffenen werden ermutigt, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Ihnen wird empfohlen, im Falle einer sexuellen Belästigung der belästigenden Person zunächst klar zu machen, dass deren Verhalten unerwünscht ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört. Da es zweckmäßig ist, sich persönlichen Rückhalt zu verschaffen, sollten die Betroffenen eine Person ihres Vertrauens, eine(n) Vorgesetzte(n), eine(n) selbstauswählende(n) Mitarbeiter/-in des Personal- und Organisationsamtes, den Personalrat, Schwerbehindertenvertretung oder die Frauenbeauftragte einschalten.

- Die Vorgesetzten haben die Aufgabe:
- Die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
- In Gesprächen mit den Betroffenen und den belästigenden Personen den Sachverhalt festzustellen,
- Die belästigenden Personen über die Folgen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufzuklären.

Die Vorgesetzten erfüllen ihre Aufgabe mit der notwendigen Einfühlsamkeit und werden dafür besonders geschult.

5.9 Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz

Fehlerhafter sozialer Umgang, unsoziale Verhaltensweisen und nicht gelöste Konflikte stören den Betriebsfrieden, beeinträchtigen die Arbeitszufriedenheit und das Betriebsklima. Des Weiteren können ungelöste Konflikte krank machen, in die innere Kündigung treiben, die Qualität der Arbeit mindern und Kosten verursachen.

Mobbing bezeichnet einen Prozess der systematischen Ausgrenzung und Erniedrigung. Es werden hierbei wiederholt destruktive, die Persönlichkeit verletzende und sonstige diskriminierende Handlungen gegen Einzelne oder Mehrere über einen längeren Zeitraum ausgeübt, welche die Betroffenen in ihrer psychischen Befindlichkeit und Gesundheit¹ zunehmend beeinträchtigen.

Mobbing kann unterschiedlichste Erscheinungsformen haben. Mobbinghandlungen zielen insbesondere auf die Einschränkung der Kommunikation, die Schädigung des Ansehens und die Beeinträchtigung der fachlichen Arbeit ab.

Alle Mitarbeiter/-innen sind durch geeignete Informationen über die Entstehung und Auswirkungen von Mobbing, sowie die Möglichkeiten dies frühzeitig abzuwenden, aufzuklären. Dies gilt insbesondere für Führungskräfte und sonstige an verantwortlicher Stelle tätigen Mitarbeiter/-innen, denen eine besondere Personalverantwortung und Fürsorgepflicht obliegt. Geraten Mitarbeiter/-innen durch Mobbing unter psychischen Druck oder sehen sich von Konflikten oder Diskriminierung in diesem Zusammenhang betroffen, so haben sie das Recht — ohne nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen — sich an folgende Anlaufstellen zu wenden:

- die/den unmittelbaren bzw. höheren Vorgesetzten
- den zuständigen Personalrat
- die Frauenbeauftragte
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Sucht- und Gesundheitsbeauftragte
- das Personal- und Organisationsamt
- das Institut für Arbeitsmedizin, Prävention und Gesundheitsförderung (Betriebsärztlicher Dienst) oder
- die/den Konfliktberater/-in.

IMPRESSUM

Herausgeber mattiaqua Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Wiesbaden für
Quellen - Bäder - Freizeit

Redaktion und Gestaltung

Personalabteilung mattiaqua

Angelina-Lisa Schneider, Frauenbeauftragte von mattiaqua

Isabell Seilberger, stellv. Frauenbeauftragte von mattiaqua

Fotos: mattiaqua

Druck: mattiaqua

Auflage: 3

Stand: März 2021