

TRIWiCON



PARTNER FÜR MESSE, KONGRESS UND TOURISMUS  
WIESBADEN

# Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2023 – 2028

Für den Bereich: TriWiCon

Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Wiesbaden

Stand: August 2023

## Inhalt

<b>I</b>	<b>Allgemeine Bestimmungen</b>	03
	1. Gesetzliche Grundlagen	03
	2. Stadtinterne Regelungen	03
<b>II.</b>	<b>Gesetzlicher Auftrag und Ziele</b>	04
	1. Hessisches Gleichberechtigungsgesetz	04
	2. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach dem HGIG	05
<b>III</b>	<b>Inhalt des Frauenförderplans</b>	05
<b>IV</b>	<b>Statistischer Teil des Frauenförderplanes</b>	06
	1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	07
	2. Ergebnis der Ist-Analyse	10
	3. Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderung	11
<b>V</b>	<b>Zielvorgaben</b>	11
<b>VI</b>	<b>Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsqualität</b>	12
	1. Elternzeit	12
	2. Beratungs- und Informationsangebote	12
	3. Rückkehr in den Beruf	13
	4. Unterstützung im Arbeitsalltag	13
	5. Homeoffice	13
<b>VII</b>	<b>Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung</b>	14
	1. Potentialerkennung und -förderung	14
	2. Entwicklung von Personalauswahlkriterien	14
	3. Fortbildungsmaßnahmen	14
	4. Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen	15
	5. Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern	15
	6. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	15

## I Allgemeine Bestimmungen

---

Für den Eigenbetrieb TriWiCon gelten die Richtlinien der Dienststelle (Landeshauptstadt Wiesbaden).

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan richtet sich daher nach dem jeweils gültigen Plan der Stadtverwaltung.

Der Eigenbetrieb TriWiCon gilt als Dienststelle nach § 3 (1) Nr. 1 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) und ist somit nach § 4 (2) HGIG verpflichtet, durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne sowie sonstigen Maßnahmen der Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben.

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist gemäß § 5 (1) HGIG für 6 Jahre gültig.

Zur einfachen Lesbarkeit wird im Dokument die Bezeichnung Frauenförder- und Gleichstellungsplan in Frauenförderplan oder Gleichstellungsplan abgekürzt. Dies wurde in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten der Dienststelle vereinbart.

### 1. Gesetzliche Grundlagen

Die Maßnahmen zur Geschlechtergleichberechtigung und Frauenförderung im Eigenbetrieb TriWiCon gründen sich neben dem vorliegenden Frauenförderplan schwerpunktmäßig auf die folgenden Rechtsgrundlagen:

- ♦ Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (**GG**)
- ♦ Artikel 1 Absatz 1 Verfassung des Landes Hessen (**HV**)
- ♦ § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**)
- ♦ Hessisches Gleichbehandlungsgesetz (**HGLG**)
- ♦ Eigenbetriebsgesetz für das Land Hessen (**EigBetrG**)
- ♦ Teilzeit- und Befristungsgesetz (**TzBfG**)
- ♦ Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz (**BEEG**)
- ♦ Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (**HMuSchEltzVO**)

### 2. Stadtinterne Regelungen

Über die gesetzlichen Grundlagen hinaus greifen zusätzlich stadtinterne Regelungen und Vereinbarungen das Thema der Frauenförderung und Gleichstellung auf. Diese stadtinternen Regelungen umfassen:

- ♦ Gender Mainstreaming Konzept  
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 Führungsgrundsätze
- ♦ Dienstvereinbarung über die Durchführung von Jahresgesprächen
- ♦ Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement
- ♦ Rahmenvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit
- ♦ Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- ♦ Vereinbarung über Konfliktlösungen und Vorbeugung von Mobbing am Arbeitsplatz

Die internen Regelungen können jederzeit über die Intranetseite "Mein Portal" der Landeshauptstadt Wiesbaden abgerufen werden.

## II. Gesetzlicher Auftrag und Ziele

---

### 1. Hessisches Gleichberechtigungsgesetz

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz dient zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst, der sich aus dem Grundgesetz sowie der Hessischen Landesverfassung ergibt.

§ 1 Absatz 1 HGIG definiert hier als Ziel des Gesetzes die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Aus diesen Zielen ergibt sich für die Dienststelle, hier den Eigenbetrieb TriWiCon, die Verpflichtung zum Abbau von Unterschieden in den Arbeits- und Aufstiegsbedingungen, sofern sich hierbei Benachteiligungen oder Unterschiede für Frauen ergeben.

Die Dienststelle strebt hierbei an, Frauen und Männern – als Gruppe gesehen – die gleichen beruflichen Chancen und Möglichkeiten zu geben sowie gleiche Erfolgchancen ohne einen Vor- oder Nachteil aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit oder des Familienstandes zu bieten.

Mitarbeitende, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie die Leitungen der Dienststellen, haben die Erreichung der Ziele des HGIG zu fördern. Sie haben bei allen Entschei-

dungen, die Auswirkungen auf die Mitarbeitenden haben können, sowie bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

## **2. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach dem HGIG**

Die Aufgaben sowie Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind im § 17 HGIG festgehalten. Demnach obliegt der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe, die Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu überwachen und unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen.

Die sich aus den gesetzlichen Vorgaben, hier vornehmlich dem HGIG, ergebenden Rechte auf Beteiligung, Unterrichtung, Information, Mitwirkung und Widerspruch werden gewahrt.

## **III Inhalt des Frauenförderplans**

---

Der Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplans richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben, die sich aus dem § 6 HGIG ergeben.

Gemäß § 6 (1) HGIG sind Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

Die Bestandteile des Frauenförderplanes sind mindestens gemäß § 6 (2) HGIG:

1. eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur,
2. eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen,
3. verbindliche Zielvorgaben für jeweils drei Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind,
4. 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, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen, und
5. konkrete Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan bildet eine verbindliche Grundlage für die Frauenförderung. Es ist die Aufgabe der Betriebsleitung, die Umsetzung des Plans zu forcieren und durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle TriWiCon und den Personalvertretungen dafür zu sorgen, dass eine Chancengleichheit unabhängig von dem Geschlecht der Mitarbeitenden besteht.

Die Frauenbeauftragte der TriWiCon wurde gemäß § 17 (1) Satz 3 Nr. 1 HGIG bei der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes beteiligt. Da zum Zeitpunkt der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes in der TriWiCon kein Personalrat besteht, kann das Mitbestimmungsrecht nach § 77 (3) HPVG nicht gewahrt werden.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist gemäß § 7 (7) S. 1 HGIG in der Dienststelle bekanntzumachen. Die Bekanntmachung erfolgt über das Intranet des Eigenbetriebes.

## IV Statistischer Teil des Frauenförderplanes

---

Maßnahmen zur Durchführung der Gleichstellung von Frauen und Männern sind dann geboten, wenn eine Unterrepräsentanz von Frauen festgestellt werden kann. Die Kriterien, anhand denen eine Unterrepräsentanz festgestellt werden kann, ergeben sich aus § 6 (5) S 1 – 3 HGIG.

1. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.
2. In den Eingangsamtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.
3. Satz 2 gilt entsprechend für das Eingangsammt des richterlichen und staatsanwaltlichen Dienstes.

Für den Bereich der Dienststelle TriWiCon sind die Punkte 2 und 3 zu vernachlässigen, da im Bereich der Dienststelle keine entsprechenden Ämter vorhanden sind.

Gemäß § 6 (5) Satz 4 HGIG bilden innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn und jede Entgeltgruppe sowie die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einen Bereich.

Die Möglichkeit nach Satz 5 eigene Unterteilungen vorzunehmen, wurde durch die Stelle, die den Plan erstellt, hat nicht wahrgenommen.

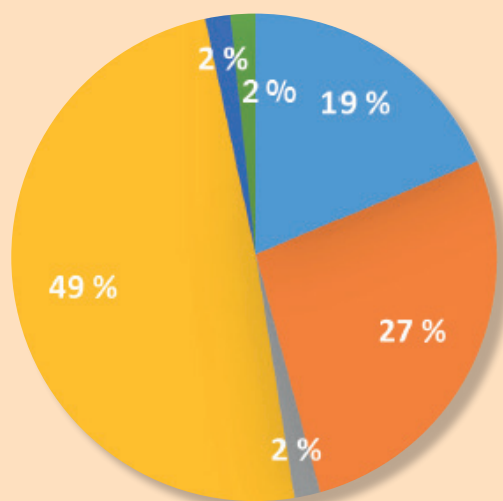
Beurlaubte Beschäftigte werden gesondert von der Analyse aufgeführt.

## 1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplanes am 01.06.2023 sind bei der Dienststelle TriWiCon insgesamt 60 Beschäftigte angestellt. Hierbei sind 29 Beschäftigte Frauen und 31 Beschäftigte Männer.

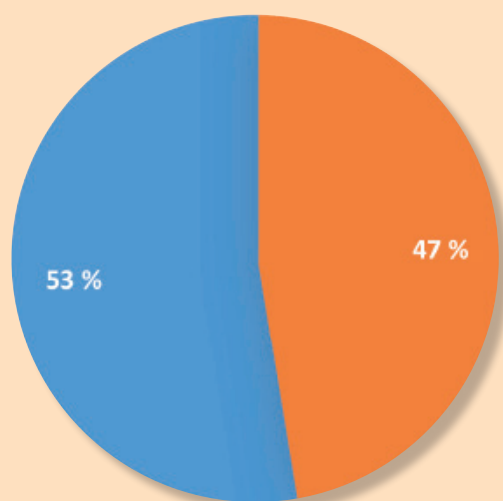
Folgend sind die grafischen Darstellungen der Statistik.

### Beschäftigungsstruktur



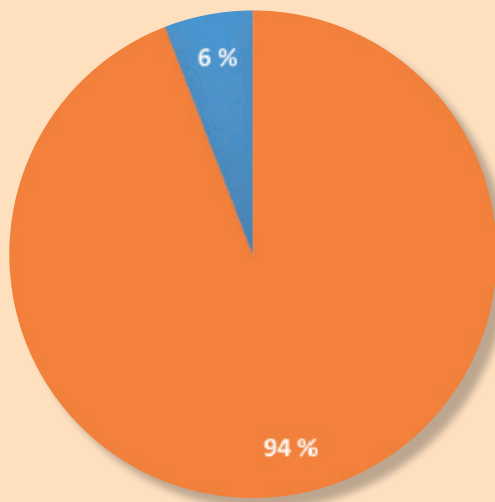
- Frauen VZ ■
- Frauen TZ ■
- weibliche Auszubildende ■
- Männer VZ ■
- Männer TZ ■
- männliche Auszubildende ■

### Beschäftigte Frauen | Männer



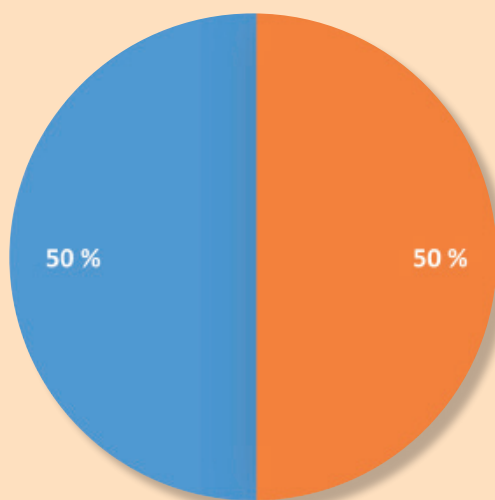
- Frauen ■
- Männer ■

## Teilzeitbeschäftigung



Frauen ■  
Männer ■

## Auszubildende weiblich | männlich



Frauen ■  
Männer ■



## 2. Ergebnis der Ist-Analyse

Die Ist-Analyse im Bereich der Beschäftigten (Tabelle 2) hat eine Unterrepräsentanz von Frauen in den folgenden Bereichen ergeben:

In den Entgeltgruppen 5 und 8 kann eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen festgestellt werden.

In der Entgeltgruppe 11 kann eine geringe Unterrepräsentanz festgestellt werden.

Die Ist-Analyse im Bereich der Beamten besitzt aufgrund der Tatsache, dass die Dienststelle TriWiCon nur eine Beamtenstelle besitzt, die perspektivisch wegfällt, keine Aussagekraft und hat somit keine Auswirkung auf die Unterrepräsentanz von Frauen.

Die Ist-Analyse im Bereich der Auszubildenden hat keine Unterrepräsentanz ergeben. Auch hier ist die Aussagekraft aufgrund der geringen Anzahl an Auszubildendenstellen gering.

Die Analyse der Führungskraftstatistik (Tabelle 2) hat eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Führungskräfte ergeben.

**Tabelle 2: Unterrepräsentanz von Frauen**

Qualifikations- ebene	Entgelt- gruppe	Insgesamt	Frauen	Anteil	Anteil Quali- fikations- ebene
1	2	1	1	100	100
2	5	7	2	28,57	45,45
	6	10	6	60	
	7	0	0		
	8	7	0	0	
	9a	9	7	77,78	
3	9b	5	5	100	53,85
	9c	0	0		
	10	8	3	37,5	
	11	7	3	42,86	
	12	6	3	50	
4	AT und über 15	1	0	0	0

In den Qualifikationsebenen 2 und 4 liegt der Anteil der Frauen unter 50 %.

Tabelle 1

Frauenförderplan Ist-Analyse Arbeitnehmer/-innen nach TVöD		Beschäftigte insgesamt										davon Frauen				Anteil der Frauen in %							
		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		VZÄ		Personalkapazität		Beurlaubte		Vollzeitkräfte		Teilzeitkräfte		VZÄ		Personalkapazität		Beurlaubte			
Engeltgruppen nach Einstufung	Insgesamt	davon befristet	Insgesamt	davon befristet	Insgesamt	davon befristet	VZÄ	Insgesamt	davon befristet	Insgesamt	davon befristet	VZÄ	Insgesamt	davon befristet	Insgesamt	davon befristet	VZÄ	Insgesamt	davon befristet	Insgesamt	davon befristet	an VZÄ	an Personen
AT über E15	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
Höhere	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
12	3	0	3	0	0	0	2,59	5,59	0	0	0	0	3	0	0	0	2,59	2,59	0	0	0	46,33	50,00
11	4	0	3	0	0	0	2,46	6,46	0	0	0	0	3	0	0	0	2,46	2,46	0	0	0	38,08	42,86
10	6	0	2	0	0	0	1,67	7,67	0	0	0	0	2	0	0	0	0,77	2,77	0	0	0	36,11	37,50
9c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
9b	2	0	3	0	0	0	2,15	4,15	0	0	0	0	3	0	0	0	2,15	4,15	0	0	0	100,00	100,00
Gehobene	15	0	11	0	0	0	8,87	23,87	0	0	0	0	10	0	0	0	7,97	11,97	0	0	0	50,15	53,85
9a	5	0	4	0	0	0	2,51	7,51	0	0	0	0	4	0	0	0	2,51	5,51	0	0	0	73,37	71,78
8	7	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
6	5	0	5	0	0	0	3,52	8,52	0	0	0	0	4	0	0	0	2,6	4,6	0	0	0	53,99	60,00
5	6	0	1	0	0	0	0,51	6,51	0	0	0	0	1	0	0	0	0,51	1,51	0	0	0	23,20	28,57
Mittlere	23	0	10	0	0	0	6,54	29,54	0	0	0	0	9	0	0	0	5,62	11,62	0	0	0	39,34	45,45
2	0	0	1	0	0	0	0,15	0,15	0	0	0	0	1	0	0	0	0,15	0,15	0	0	0	100,00	100,00
Einfache	0	0	1	0	0	0	0,15	0,15	0	0	0	0	1	0	0	0	0,15	0,15	0	0	0	100,00	100,00
<b>Insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15,56</b>	<b>54,56</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13,74</b>	<b>23,74</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43,51</b>	<b>49,18</b>
<b>Auszubildende</b>																							
Insgesamt	2																						
Frauen	1																						
Männer	1																						

Ist-Analyse Arbeitnehmer/-innen nach TVöD

### 3. Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderung

Die Schätzung für den Geltungsbereich des Frauenförderplanes für den Geltungsraum beruht auf Schätzungen der Altersabgänge sowie den Abgängen durch sonstige Fluktuation. Die Grundlage bildet hierbei der Stellenplan der Dienststelle TriWiCon.

An der Dienststelle sind zurzeit 17 Mitarbeitende beschäftigt, die zur Wiesbaden Congress & Marketing GmbH gestellt sind. Die Stellen dieser Mitarbeitenden werden nicht erneut besetzt und fallen perspektivisch weg. Entsprechend werden diese Mitarbeitenden für die Schätzung außen vorgelassen.

Somit ergibt sich eine Stellenanzahl von 48 Stellen.

Altersabgänge	1 bis 2027
Sonstige Fluktuation (3 % pro Jahr)	12 bis 2027
<b>Gesamt</b>	<b>13 bis 2027</b>

Bei den Altersabgängen wurden alle Abgänge in dem Zeitraum des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes berücksichtigt.

Als Grundlage zur sonstigen Fluktuation wurde von ca. 5 % pro Jahr ausgegangen.

## V Zielvorgaben

Auf Grund des in den unterrepräsentierten Bereichen bestehenden Ungleichgewichts zwischen dem Anteil an Frauen und dem Anteil an Männern wird bei jeder Neubesetzung, Beförderung oder Höhergruppierung eine Verringerung der Differenz angestrebt. Dieses gilt analog für Führungspositionen.

In den Auswahlverfahren ist der in Art. 33 Abs. 2 GG niedergelegte Leistungsgrundsatz maßgeblich. Wenn sich aus dem Vergleich anhand leistungsbezogener Kriterien kein Vorsprung der in Reihe stehenden Bewerbenden ergibt, steht in einem Unterrepräsentanzbereich das Kriterium der Frauenförderung an erster Stelle. In diesem Rahmen des Art 33 Abs. 2 GG sind dann in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen durch Frauen wiederzubesetzen. Dies ist eine Zielvorgabe gem. § 6 Abs. 5 HGIG. Dies gilt 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.

Die verbindlichen Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 5 HGIG für die Förderung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen sind folgend dargestellt:

Entgeltgruppe	Zielquote nach § 5 (3) HGIG in Prozent	
	2022	2025
11	50	50
10	50	50
8	50	50
6	50	50
5	50	50

Die Festlegung der Zielquote beruht hierbei auf den Idealwerten, die das HGIG vorsieht, da weder altersbedingte Abgänge noch Stellenneuschaffungen in den Bereichen absehbar sind.

## VI Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsqualität

Gemäß § 6 (4) Nr. 4 HGIG gehören Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsqualität in den verpflichtenden Teil des Frauenförderplanes. Bei Einzelfallmaßnahmen sind die jeweiligen Führungskräfte dazu angehalten, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen oder diese der Betriebsleitung vorzulegen, um eine Umsetzung zu erwirken.

Allgemein geltende Maßnahmen werden folgend aufgezählt und erläutert.

### 1. Elternzeit

Das Gesetz zu Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) ist seit dem 01.01.2007 in Kraft und ermöglicht es Eltern bis zu 3 Jahre Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Diese hat keine negative Auswirkung auf das Beschäftigungsverhältnis.

Die Dienststelle ermöglicht allen Mitarbeitenden die Inanspruchnahme der Elternzeit und versucht den Wünschen der Mitarbeitenden bei Verkürzungen oder Verlängerungen zu entsprechen.

Im Sinne der geschlechtergerechten Teilhabe an der Erwerbs- und Familienzeit für Frauen und Männer soll Vätern eine über die überwiegend üblich genommenen zwei Monate hinaus Elternzeit ermöglicht werden. Dafür sollen Führungskräfte und werdende Väter gezielt angesprochen werden

### 2. Beratungs- und Informationsangebote

Die Mitarbeitenden der Dienststelle TriWiCon profitieren von dem Angebot der Stadtverwaltung Wiesbaden und können die entsprechenden Angebote wahrnehmen.

Ferner werden beurlaubte Mitarbeitende weiterhin zu Betriebsfesten eingeladen und können auf Wunsch den internen Newsletter auf die private E-Mailadresse erhalten, um den Kontakt zum Unternehmen zu behalten.

### **3. Rückkehr in den Beruf**

Vor der Rückkehr in den Beruf haben die Beurlaubten die Möglichkeit sich an die Personalabteilung und die Führungskraft zu wenden, um die Rückkehr möglichst einfach zu gestalten. Hierbei liegt ein besonderes Augenmerk auf die Einarbeitungsprozesse und die gewünschte Arbeitszeit.

Den Wünschen der Beurlaubten nach einer Teilzeitbeschäftigung kann in den meisten Fällen entsprochen werden.

### **4. Unterstützung im Arbeitsalltag**

Laut § 3 (14) HGIG sind verstärkt Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung tragen, die Familienpflichten wahrnehmen. So sind Mitarbeitende mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen.

Die Mitarbeitenden haben hier die Möglichkeit an verschiedenen Fortbildungsveranstaltungen der Stadt Wiesbaden teilzunehmen, die sich mit diesem Thema befassen.

Die Dienststelle ermöglicht den Mitarbeitenden eine flexible Einteilung ihrer Arbeitszeit im Rahmen der Rahmenvereinbarung zur Arbeitszeit der Landeshauptstadt Wiesbaden Stand Juni 2021.

Hierzu gehört auch, den Zeitwünschen von Mitarbeitenden mit Familie und pflegebedürftigen Angehörigen Vorrang zu gewähren. Hier liegt ein besonderes Augenmerk bei der Urlaubsplanung in den Ferienzeiten. Hier sollen Eltern Vorrang erhalten.

### **5. Homeoffice**

Der Eigenbetrieb TriWiCon ermöglicht grundsätzlich allen Mitarbeitenden, deren Tätigkeit eine Arbeit aus dem Homeoffice zulässt, einen Teil ihrer Arbeitsleistung von zu Hause zu erbringen. Eltern können so auch bei kurzfristiger Erkrankung der Kinder von zu Hause aus ihre Arbeitsleistung erbringen oder bei Notfällen auch im Laufe eines Arbeitstages an den heimischen Arbeitsplatz wechseln.

Die TriWiCon fällt hierbei unter den Einflussbereich der Regelungen der Stadt Wiesbaden zur Tätigkeit im Homeoffice und die entsprechenden Regelungen werden angewandt.

## VII Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung

---

Personalentwicklung ist ein auf Dauer angelegter, systematisch gestalteter Prozess, der die Ziele und Bedarfe des Eigenbetriebes und die beruflichen Perspektiven, das Leistungsvermögen und die Interessen der Mitarbeitenden aufeinander abstimmt und daraus entsprechende Maßnahmen ableitet.

Zur Erreichung der Zielvorgaben des Frauenförderplanes ist es unabdingbar, die Interessenslage von Frauen bei der Personalentwicklung zu berücksichtigen.

### 1. Potentialerkennung und -förderung

Frauen werden für die Wahrnehmung von Aufgaben, in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, durch Maßnahmen besonders gefördert (Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen, Entwicklungsprozesse am Arbeitsplatz, Veränderungs- und Mobilitätsmaßnahmen, Fortbildung zur Vorbereitung auf Führungsfunktionen, Fortbildung in Führungsfunktionen).

### 2. Entwicklung von Personalauswahlkriterien

Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden.

Entsprechend des § 6 Abs. 5 S. 6 HGIG wird durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan gewährleistet, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleichbleibt, wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, bei Eintritt oder Versetzungen in den Ruhestand, bei Verrentungen sowie bei Gewährung von Altersteilzeit.

Die Auswahlrichtlinien dürfen Frauen weder mittel- noch unmittelbar benachteiligen.

### 3. Fortbildungsmaßnahmen

Mitarbeitende in Teilzeit haben genau wie Mitarbeitende in Vollzeit die Möglichkeit an Ganztagesfortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Mitarbeitenden haben auf die städtischen Angebote zu Fortbildungen zum Thema Familie und Pflege Anspruch.

#### **4. Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen**

In der Dienststelle der TriWiCon wird die Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen ermöglicht und auch gelebt. Die betreffenden Mitarbeitenden werden in ihrer Tätigkeit unterstützt und gefördert.

#### **5. Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern**

Bei der Qualifikationsbeurteilung sind im Rahmen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, überfachliche Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen, die im beruflichen Umfeld, aber auch außerberuflich trainiert oder erworben werden, zu berücksichtigen. Das gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde, zum Beispiel bei der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich.

Die Beurteilungsrichtlinien dürfen Frauen weder mittel- noch unmittelbar benachteiligen.

#### **6. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Alle Beschäftigten und besonders Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass sexuelle Belästigungen und sexualisierte Gewalt in den eigenen Bereichen unterbleiben. Für diese Vorfälle besteht eine Meldepflicht. Sexuelle Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz wird konsequent als eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten geahndet.

Alle Mitarbeitende werden im Bereich des AGG geschult und für die Themen sensibilisiert.