FÖRDERMITTEL ZUR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Mittel für Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Frauenförderung, dem Abbau der Unterrepräsentanz sowie der Gleichstellung der Geschlechter dienen
- FGG -

Die Überarbeitung der bisherigen Frauenfördermittel der LHH hat die heutigen Anforderungen für Beschäftigte im Berufs- und im Privatleben in den Mittelpunkt der Maßnahmen gestellt. Als moderne attraktive Arbeitgeberin zielt die LHH einerseits weiterhin auf die Frauenförderung und andererseits auf die Möglichkeiten Familienarbeit für Frauen und Männer gleichermaßen zu erleichtern. Die Gleichstellung der Geschlechter, aber auch der Abbau von Unterrepräsentanzen in ihren jeweiligen Zusammenhängen soll berücksichtigt werden können.
So sind nach der Anpassung alle Maßnahmen sowohl für Frauen als auch für Männer offen, mit Ausnahme der Maßnahmen der Gruppe 3. Die bisherigen Vergabekriterien zur Frauenförderung haben ihre Verortung in der neuen Systematik gefunden.

Um weiterhin flexibel auf die speziellen Erfordernisse heutiger Lebenslagenvielfalt, der zeitgemäßen Frauenförderung sowie auf die Bedarfe zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben reagieren zu können, sind außerdem Maßnahmen, die nicht in den Vergabekriterien abgebildet werden, im Einzelfall ebenfalls aus den Fördermitteln zur Geschlechtergleichstellung (FGG) realisierbar.
Wichtige Voraussetzung ist weiterhin das Entstehen zusätzlicher Personal- und/oder Sachkosten durch die geplante Maßnahme. Es handelt sich immer um eine vorübergehende Finanzierung, die **in der Regel auf max. 3 Jahre** begrenzt ist. Bei strukturellen Maßnahmen gilt eine jährliche Begrenzung auf maximal 20% vom gesamten Förderbudget. Im Verlauf des Förderzeitraums muss im Bedarfsfall eine anschließende Finanzierungsmöglichkeit gefunden werden.

VERGABEKRITERIEN

1. FLEXIBLE GESTALTUNG VON ARBEITSZEITEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

1.1. AUFTEILUNG EINER STELLE

Durch flexiblere Arbeits- und Einsatzmodelle wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert. Gefördert werden die Zeiten für teilzeitbegründete Arbeitszeitüberschneidung.

- Pauschale Variante: Generell werden bei Führungskräften 3 bis 5 Stunden wöchentlich pro Stelle, bei Sachbearbeitungsstellen 2 Stunden wöchentlich pro Stelle gewährt. Die Beantragung erfolgt in vereinfachtem Verfahren.

- Einzelfallantrag: Förderung über einen größeren Stundenumfang sind im Einzelfall formal zu beantragen und zu begründen. Dabei werden die zusätzlich entstehenden Personalkosten bis zu 20 Wochenstunden pro geteilter Stelle gefördert

Für beide Varianten gilt eine maximale Förderdauer von drei Jahren.

1.2. Arbeitszeiterhöhung von Teilzeitbeschäftigten

Neben dem persönlichen Wunsch der Beschäftigten, die einen Teilzeitarbeitsvertrag haben, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, muss eine arbeitsinhaltliche Rechtfertigung der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit gegeben sein.
Die befristete Erhöhung kann nur bewilligt werden, wenn hierfür ein sachlicher Grund für zusätzlich benötigte Arbeitszeit vorliegt. Der Fachbereich Personal und Organisation nimmt nach Antragstellung die abschließende inhaltliche Prüfung (18.12) und/oder die rechtliche Prüfung (18.2) vor.
Die maximale Förderdauer beträgt drei Jahre.

1.3. Arbeitszeiterhöhung bei Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Bildungsmassnahmen

Um Teilzeitkräften die Möglichkeit zu geben, an ganztägigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, werden Arbeitszeiterhöhungen durch FGG finanziert. Voraussetzung ist, die Befürwortung durch die Aus- und Fortbildung und die Dauer der Bildungsmaßnahme von mindestens einer Vollzeitarbeitswoche.
Die maximale Förderdauer beträgt drei Jahre.

1.4. Vorzeitige Rückkehr aus der Eltern- und Pflegezeit

Die vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung aufgrund von Eltern- oder Pflegezeit soll durch die Übernahme der dadurch entstehenden zusätzlichen Personalkosten aus FGG ermöglicht werden.
Die maximale Förderdauer beträgt drei Jahre.

1.5. Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit von Beschäftigten während einer befristeten Arbeitszeitreduzierung

Um die Betreuung minderjähriger Kinder oder unterstützungsbedürftiger Angehöriger gewährleisten zu können, beantragen Beschäftigte der Stadtverwaltung häufig eine befristete Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit.
Um eine vorzeitige Aufstockung oder Rückkehr auf die vertragliche Arbeitszeit zu ermöglichen, können für eine Übergangszeit von **max. 6 Monaten** FGG für die dadurch entstehenden zusätzlichen Personalkosten beantragt werden.

2. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

2.1 Kinderbetreuung

2.1.1 Beschäftigung während der Elternzeit

Die Beschäftigung während der Elternzeit ermöglicht es Frauen und Männern, den Kontakt zur beruflichen Tätigkeit und dem dienstlichen Umfeld während ihrer Elternzeit aufrecht zu erhalten. Die bewilligte Wochenarbeitszeit beträgt maximal 30 Stunden.
Die dadurch entstehenden zusätzlichen Personalkosten können aus Gleichstellungsmitteln beantragt werden.
Die Förderzeit beträgt maximal 3 Jahre.

2.1.2 Finanzierung von Kinderbetreuung in besonderen Fällen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung erfordert häufig unkonventionelle und kreative Lösungswege. Für die Fälle, in denen das Angebot der Fluxx Notfallbetreuung keine Lösung bietet, können die Kosten für Kinderbetreuung auf Grund beruflicher Verpflichtungen durch Gleichstellungsmittel übernommen werden. Die maximale Förderzeit beträgt 3 Jahre.

2.1.3 Mutterschutz und Elternzeit

2.1.3.1 Personalersatz für Beamtinnen im Mutterschutz

Bei Tarifbeschäftigten im Mutterschutz besteht für die Personalstellen die Möglichkeit, sich die Kosten von den jeweiligen Krankenkassen zurück erstatten zu lassen. Für Beamtinnen gibt es diese Möglichkeit nicht. Somit entstehen bei Personalersatz in diesem Fall doppelte Personalkosten, die gemäß den Regelungen im Mutterschutzgesetz gefördert werden können.

2.1.3.2 Einarbeitungszeit vor Mutterschutz und Elternzeit für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte

Um die Vertretungssituation aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit besser zu gestalten, können zur Einarbeitung und zur Übergabe für einen Zeitraum von **bis zu 2 Monaten** vor Beginn der Schutzfrist / Elternzeit die entstehenden zusätzlichen Personalkosten aus FGG beantragt werden.

2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Einarbeitungs- und Qualifizierungszeit nach Rückkehr aus Eltern- oder Pflegezeit

Um nach einer längeren Beurlaubung aufgrund von Eltern- oder Pflegezeit den erforderlichen Wissensstand zu erreichen, kann eine Einarbeitungszeit und / oder eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahme notwendig sein. Für die dadurch entstehenden zusätzlichen Personalkosten können FGG beantragt werden.
Die Förderdauer beträgt für die Einarbeitungszeit maximal 6 Monate, für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen **maximal 2 Jahre**.

3. Frauenförderung

Zu diesen Kriterien sind ausschließlich Maßnahmen für Frauen zu beantragen.

3.1. Beteiligung an der Kostenübernahme für Massnahmen zur persönlichen beruflichen Weiterentwicklung

Kosten für externe Fortbildungen zur beruflichen Weiterentwicklung in der LHH oder ggfls. für Seminare zum Thema Führung können in Ausnahmefällen über FGG gefördert werden. Voraussetzung ist die Ablehnung der Kostenübernahme von 18.15. Die Kostenübernahme erfolgt in der Regel anteilig bis zu einer Höhe von 80 % der entstehenden Kosten.
Die Förderdauer beträgt **maximal 2 Jahre**.

3.2 Personalersatz für längere Krankheitszeiten oder Rehabilitationsmassnahmen

Für den Personalersatz bei längeren Krankheitszeiten sowie Rehabilitationsmaßnahmen können FGG beantragt werden. Voraussetzung ist, dass Mitarbeiterinnen (z.B. in Kitas oder im Pflegebereich), überproportional betroffen sind. Die Förderung soll zur Wiederherstellung und/oder der Sicherung der Arbeitsleistung einer Frau beitragen.

4. Abbau von Unterrepräsentanzen

4.1 Schaffung von räumlichen und sachlichen Voraussetzungen

Für die Ausbildung und die Arbeit von Frauen und Männern in Berufen bzw. Tätigkeitsfeldern, in denen sie unterrepräsentiert sind, müssen die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen vorhanden sein. Um diese zu schaffen, können FGG beantragt werden. Die Kostenübernahme erfolgt anteilig bis zu einer Höhe von 50 % der entstehenden Kosten.

4.2 Beteiligung an der Kostenübernahme bei Fort- und Weiterbildungsmassnahmen für Beschäftigte in geschlechteruntypischen Berufsfeldern

Um Frauen und Männer in geschlechteruntypischen Berufsfeldern zu unterstützen, können Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen übernommen werden. Voraussetzung für die Bewilligung ist ein abgelehnter Antrag auf Kostenübernahme bei 18.15.
Die Kostenübernahme erfolgt anteilig bis zu einer Höhe von 80 % der entstehenden Kosten.
Die Förderdauer beträgt **max. 2 Jahre**.

4.3 Förderung der deutschen Sprachkenntnisse (mündlich und schriftlich)

Fehlende schriftliche oder mündliche Deutschkenntnisse können für Beschäftigte ein Hindernis für die weitere berufliche Entwicklung oder Veränderung sein. Um hier Abhilfe zu schaffen, können FGG beantragt werden. Übernommen werden zusätzlich entstehende Personalkosten für bis zu sechs Monate sowie die Kosten für entsprechende anerkannte Deutschkurse.

5. Weitere Massnahmen

5.1 Erprobung in neuen Aufgabengebieten

Beschäftigte der LHH sollen die Möglichkeit haben, neue Aufgabenfelder zu erproben und dadurch Wege zur beruflichen Weiterentwicklung in der LHH aufgezeigt bekommen. Das kann sowohl auf Wunsch von Mitarbeitenden als auch aus der Notwendigkeit einer beruflichen Veränderung heraus erforderlich sein.
Die für den abgebenden Fachbereich entstehenden zusätzlichen Personalkosten für den Personalersatz können bei Vollzeit für **max. 6 Monate** durch FGG gefördert werden.

5.2 Strukturelle Massnahmen

Durch FGG können auch strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Beschäftigten der LHH gefördert werden, die den gesamtstädtischen Gleichstellungszielen dienen. Die Maßnahmen können als Projekt angelegt oder als kontinuierliche Maßnahme geplant sein. Die Fördersumme kann insgesamt maximal 20% des jährlichen FGG-Budgets betragen.

5.3 Besonderes

Nicht alle Fallkonstellationen sind in den Vergabekriterien abbildbar. Mit diesem Kriterium soll der Spielraum für Lösungswege gegeben sein, die in den bisherigen Kriterien nicht explizit abgebildet sind.