

Abschlussbericht zum **Frauenförder- und Gleichstellungsplan**

der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg
für die Zeit vom
01. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2019



Vorwort

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2014 bis 2019 hat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg ein ganzes Stück nach vorne gebracht.

Dem Ziel des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen zu beseitigen, wurde deutlich näher gekommen. So ist jetzt zum Abschluss des 4. Frauenförder- und Gleichstellungsplanes im Bereich der Beamtinnen und Beamten der höhere Dienst insgesamt nicht mehr unterrepräsentiert. Es gibt nur noch einzelne Besoldungsgruppen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen zeigen. Im Bereich der Beschäftigten gibt es so gut wie keine Unterrepräsentanz mehr. Ebenso sind die Führungspositionen jetzt paritätisch besetzt.

Viele Maßnahmen aus dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind zu „Standards“ des Verwaltungshandelns erklärt worden. Manche Maßnahmen konnten aus unterschiedlichen Gründen nicht umgesetzt werden, einige Maßnahmen werden in den nächsten Frauenförder- und Gleichstellungsplan wieder aufgenommen.

Dadurch, dass in diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan erstmals Indikatoren zu jeder einzelnen Maßnahme aufgenommen wurden, war eine transparente Berichterstattung möglich.

Die Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure in der Kreisverwaltung hat die Umsetzung der gesteckten Ziele gefördert und den Plan lebendig werden lassen.

Inhaltsverzeichnis

1. Statistik	3
1.1 Entwicklung der Personalstruktur	3
1.2 Veränderungen im Bereich der Führungskräfte	3
1.3 Entwicklung der Altersstruktur	4
1.4 Entwicklung der Auszubildenden- und Studierendenstellen	4
2. Zielvorgabenerreichung 2017 bis 2019	5
2.1 Stellenbesetzungen Beschäftigte 2017 - 2019	5
2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2017 - 2019	5
2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2017 - 2019	5
2.4 Beförderungen Beamtinnen 2017 - 2019	6
2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2017 - 2019	6
2.6 Unterrepräsentanzen	6
3. Ergebnisse der geplanten Maßnahmen	12
Anlagen aus dem Berichtsjahr 2019	22
Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte	22
Anlage 2: Personalab- und zugänge	22
Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen	23
Anlage 4: Weitere Auswertungen aus 2019	23
Anlage 5: Beamtinnen und Beamte (höherer Dienst)	26
Anlage 6: Beamtinnen und Beamte (gehobener Dienst)	27
Anlage 7: Beamtinnen und Beamte (mittlerer Dienst)	28
Anlage 8: Beschäftigte	28
Anlage 9: Beschäftigte (SuE)	31

1. Statistik

In diesem Abschnitt wird über wichtige Daten des Zeitraums 2014 bis 2019 berichtet. Weitere Erhebungen aus dem Jahr 2019 wurden gesondert in den Anlagen festgehalten.

1.1 Entwicklung der Personalstruktur

Von 2014 bis 2019 erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten um insgesamt 319 (+225 Frauen, +94 Männer). Der Frauenanteil sank in den Berichtsjahren um 1,3 % von 76,71 % auf 75,41 %.

	01.01.2014*			31.12.2019*		
	W	M	Gesamt	W	M	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	126	89	215	130	88	218
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	686	171	857	863	259	1.122
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	104	18	122	148	25	173
Gesamt	916	278	1.194	1.141	372	1.513

* Einschließlich Beurlaubte

Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte

Die Teilzeitquote **2014** betrug 51,26 % (612 Bedienstete), davon 4,7 % Männer.

Die Teilzeitquote **2019** betrug 50,36 % (762 Bedienstete), davon 8,9 % Männer.

Die Teilzeitquote ist insgesamt um 0,9 % leicht gesunken. Hervorzuheben ist, dass die Teilzeitquote der Männer um 4,2 % gestiegen ist.

1.2 Veränderungen im Bereich der Führungskräfte

Zum Stichtag 31.12.2019 gab es:

- drei geteilte Führungsstellen (fünf Frauen, ein Mann);
 - **Vergleich 2014:** eine geteilte Führungsstelle (zwei Frauen)
- drei Führungskräfte in Elternzeit;
 - **Vergleich 2014:** keine Führungskraft in Elternzeit
- sechs männliche Führungskräfte in Teilzeit;
 - **Vergleich 2014:** zwei männliche Führungskräfte in Teilzeit
- 31 weibliche Führungskräfte in Teilzeit;
 - **Vergleich 2014:** 15 weibliche Führungskräfte in Teilzeit und
- 29 Führungskräfte (davon zehn Männer), die einen Telearbeitsplatz haben;
 - **Vergleich 2014:** zwei Führungskräfte, die einen Telearbeitsplatz hatten

Zum 31.12.2014 waren eine Fachbereichsleitung, drei Stellvertretungen, acht Fachgebietsleitungen und eine Büroleitung unbesetzt. Zum 31.12.2019 waren zwei Fachbereichsleitungen, acht Stellvertretungen und fünf Fachgebietsleitungen unbesetzt.

	01.01.2014			31.12.2019		
	W	M	Gesamt	W	M	Gesamt
Fachbereichs-,/ Büroleitungen	13	18	31	19	16	35
Stellvertretungen	13	10	23	10	8	18
Fachgebietsleitungen	28	31	59	55	50	105
Gesamt	54 (48%)	59 (52%)	113	84 (53%)	74 (47%)	158

Von 2014 bis 2019 erhöhte sich die Zahl der Führungskräfte um insgesamt 45 (+30 Frauen, +15 Männer). Der Frauenanteil der Führungskräfte stieg in den Berichtsjahren um 5 % auf 53 %.

1.3 Entwicklung der Altersstruktur

Auszubildende und Studierende werden in dieser Auswertung nicht berücksichtigt.

Beamtinnen und Beamte							
		< 21 J.	21 - 30 J.	31 - 40 J.	41 - 50 J.	51 - 60 J.	> 60 J.
Frauen	2014	0	18	48	38	22	1
	2019	0	20	41	42	23	4
	Veränderung	0	+2	-7	+4	+1	+3
Männer	2014	0	4	12	26	35	12
	2019	0	7	19	29	23	10
	Veränderung	0	+3	+7	+3	-12	-2
Beschäftigte							
		< 21 J.	21 - 30 J.	31 - 40 J.	41 - 50 J.	51 - 60 J.	> 60 J.
Frauen	2014	1	69	149	238	275	45
	2019	0	123	246	254	303	85
	Veränderung	-1	+54	+97	+16	+28	+40
Männer	2014	0	24	26	54	71	16
	2019	1	29	74	67	88	28
	Veränderung	+1	+5	+48	+13	+17	+12

1.4 Entwicklung der Auszubildenden- und Studierendenstellen

Seit 2017 wird die doppelte Anzahl an Anwärterinnen bzw. Anwärtern für den gehobenen Dienst eingestellt und ausgebildet. Die Anzahl aller Auszubildenden und Studierenden lag im Jahr 2014 bei 49 Personen; 2019 waren es 63 Personen.

2. Zielvorgabenerreichung 2017 bis 2019

Nach der Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zum 01.01.2016 hat sich der Zeitraum für verbindliche Zielvorgaben geändert. Bis dahin wurden die Zielvorgaben für jeweils zwei Jahre aufgestellt, danach jeweils drei Jahre (§ 6 Abs 2 Nr. 3 HGIG).

Aus diesem Grund werden im Abschlussbericht die Zielvorgaben der Jahre 2017 bis 2019 betrachtet. Zielvorgaben gab es nur in den Bereichen, die am 01.01.2017 unterrepräsentiert waren.

2.1 Stellenbesetzungen Beschäftigte 2017 - 2019

	Zielvorgabe 2017-2019 Neueinstellungen (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung (Frauen)	Stellenbesetzung insgesamt
EG 15	51 %	1	2
Gesamt		1	2

Es handelt sich um eine interne und eine externe Stellenausschreibung.

2.2 Höhergruppierungen Beschäftigte 2017 - 2019

	Zielvorgabe 2017-2019 Höhergruppierungen (Frauen)	Tatsächliche Höhergruppierungen (Frauen)	Höhergruppierungen insgesamt
EG 15	Keine	1	1
Gesamt		1	1

Die Höhergruppierung entstand durch eine tarifgerechte Eingruppierung gemäß Entgeltordnung.

2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2017 - 2019

	Zielvorgabe 2017-2019 Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung (Frauen)	Stellenbesetzung insgesamt
A 16	51 %	1	1
A 15	51 %	-	-
A 14	51 %	1	1
A 13 hD	51 %	1	1
A 13 gD	51 %	2,5	5,5
A 12	51 %	4	10
Gesamt		9,5	18,5

In vier Fällen handelt es sich um eine externe Stellenbesetzung. Bei einer Stelle liegt keine klassische Stellenbesetzung vor, sondern die Umwandlung einer Beschäftigtenstelle in eine Beamtenstelle.

2.4 Beförderungen Beamtinnen 2017 - 2019

	Zielvorgabe 2017-2019 Beförderungen (Frauen)	Tatsächliche Beförderungen (Frauen)	Beförderungen insgesamt
A 16	14 %	-	1
A 15	48 %	1	1
A 14	51 %	-	-
A 13 hD	50 %	1	1
A 13 gD	41 %	2	7
A 12	51 %	6	15
Gesamt		10	25

Bei den Beförderungen wurde nur bei der A 15 die Zielvorgabe erreicht.

2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2017 - 2019

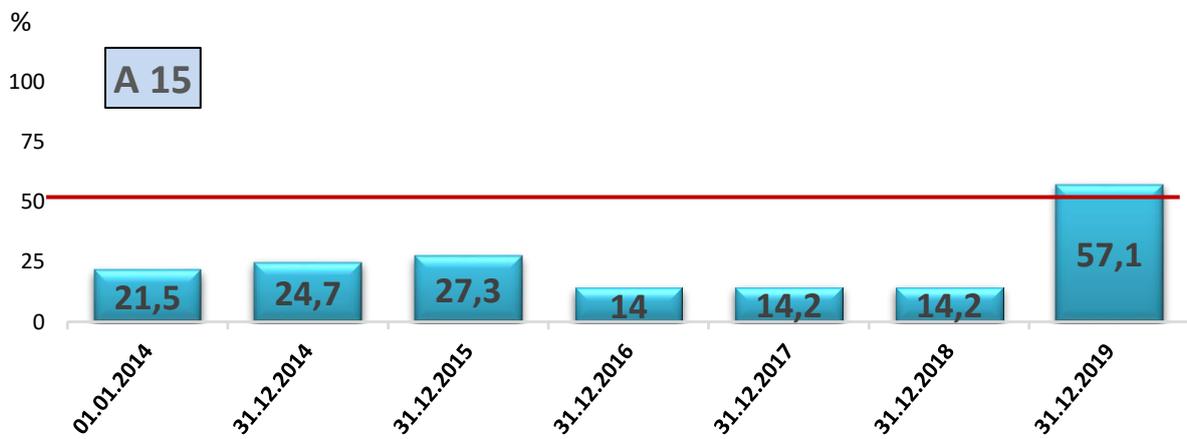
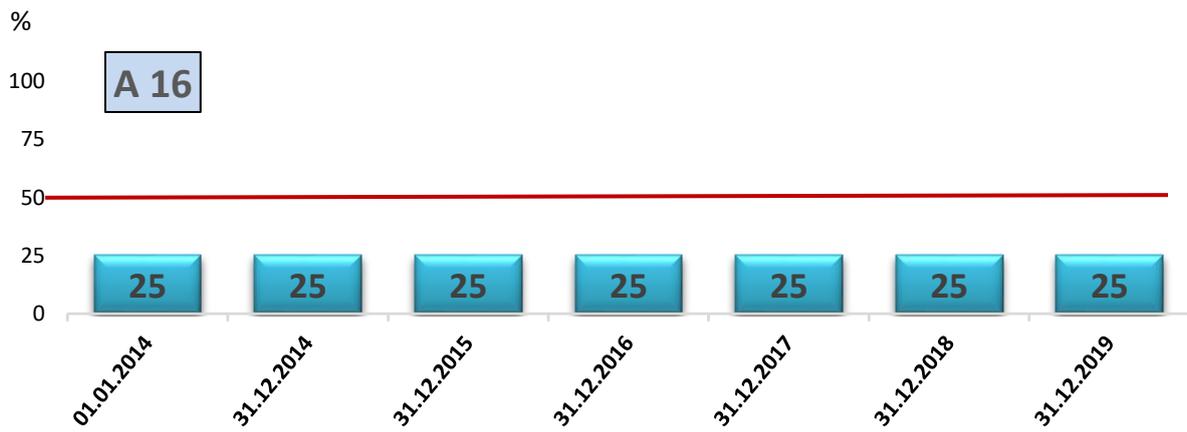
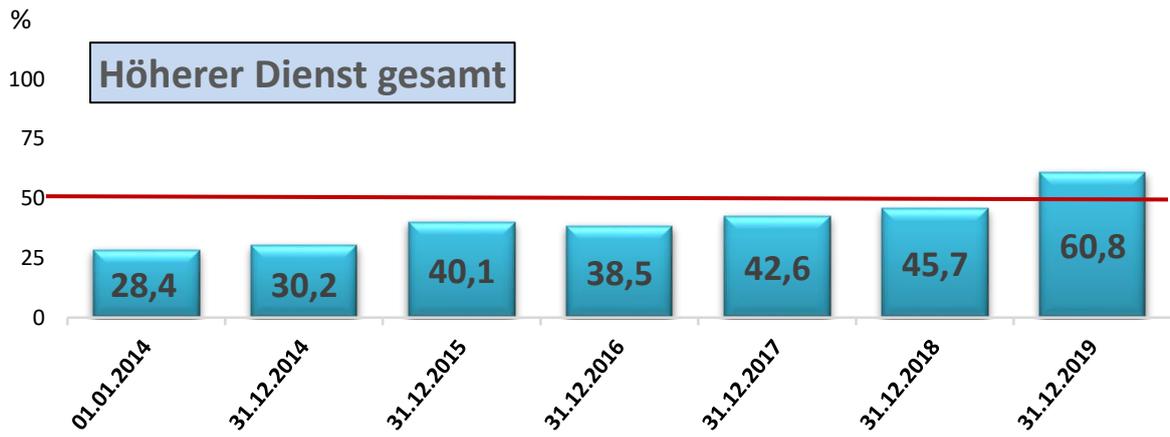
	Zielvorgabe 2017-2019 Beförderungen ohne Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Beförderung (Frauen)	Beförderungen insgesamt
A 16	14 %	-	1
A 15	48 %	1	2
A 14	51 %	1	2
A 13 hD	50 %	2	3
A 13 gD	41 %	1	2
A 12	51 %	6	11
Gesamt		11	21

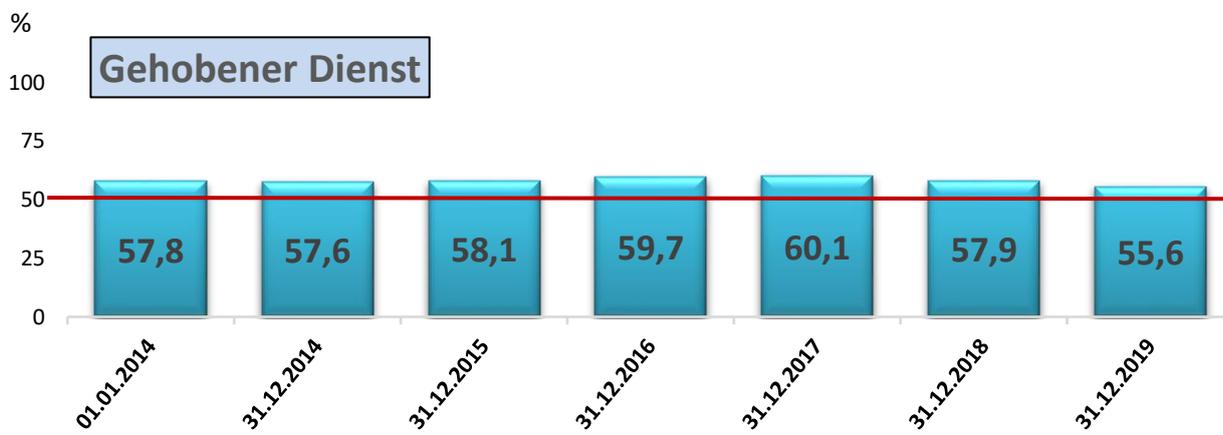
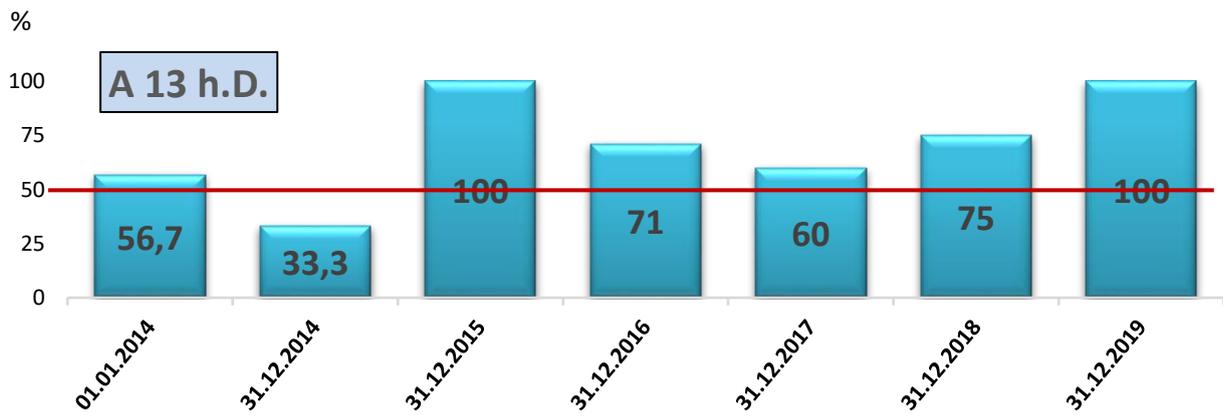
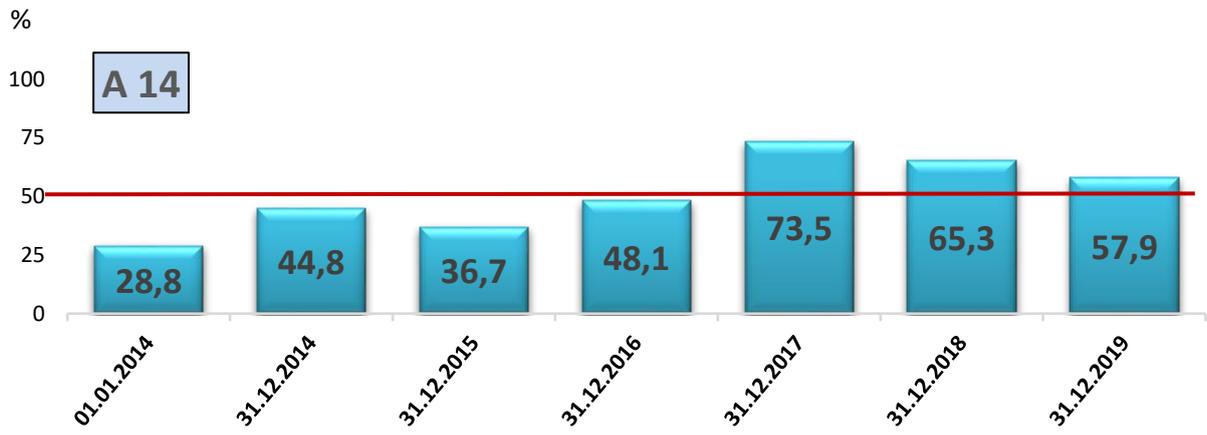
Beförderung ohne Stellenbesetzung bedeutet, dass die Beamtin oder der Beamte bereits auf einem höheren Dienstposten arbeitet und erst in den Berichtsjahren befördert wurde.

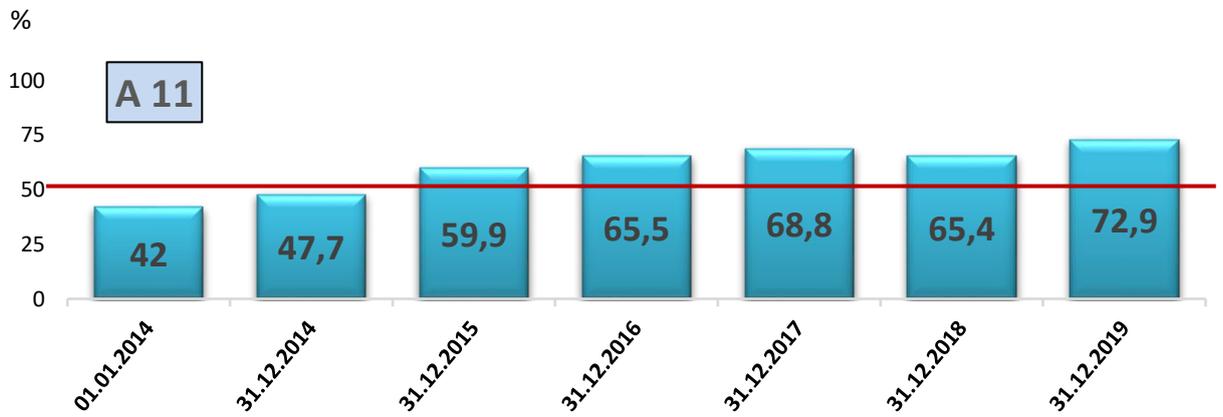
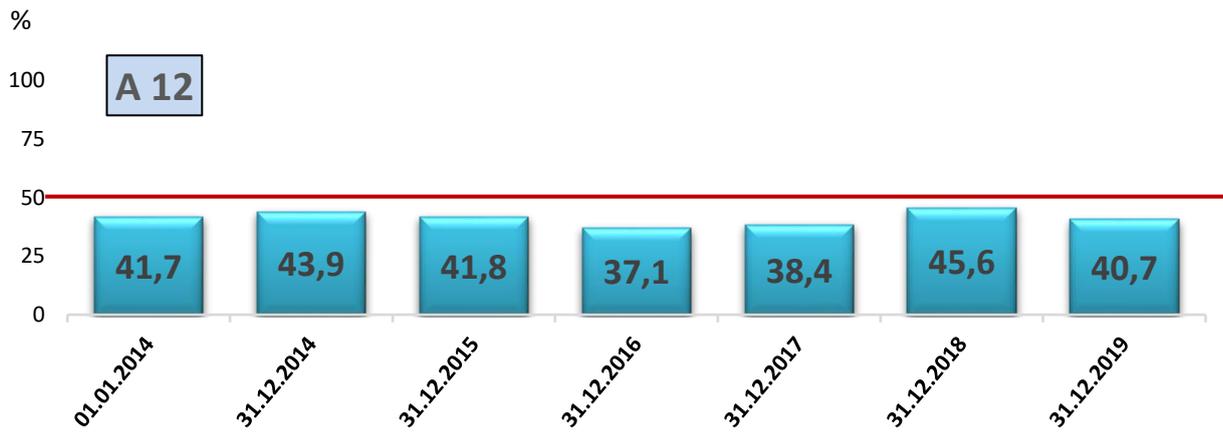
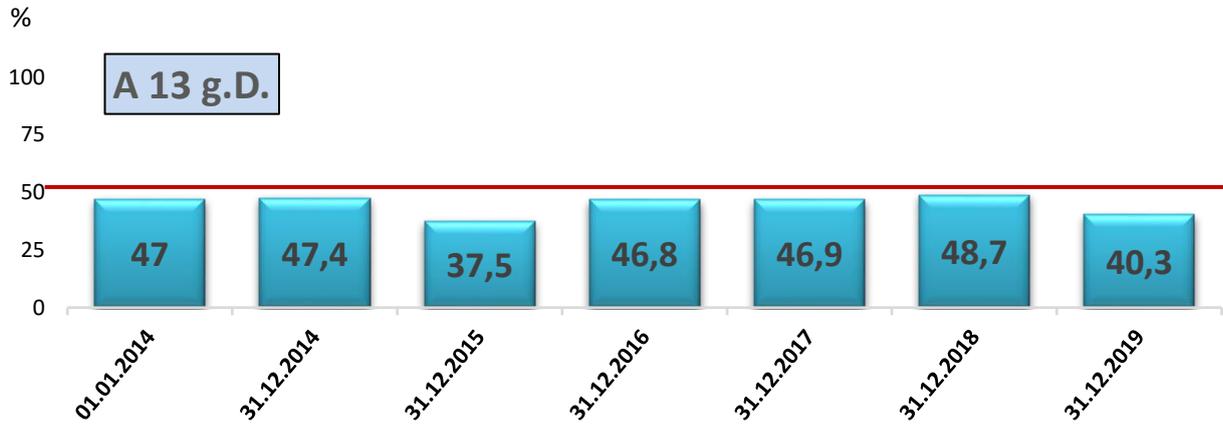
2.6 Unterrepräsentanzen

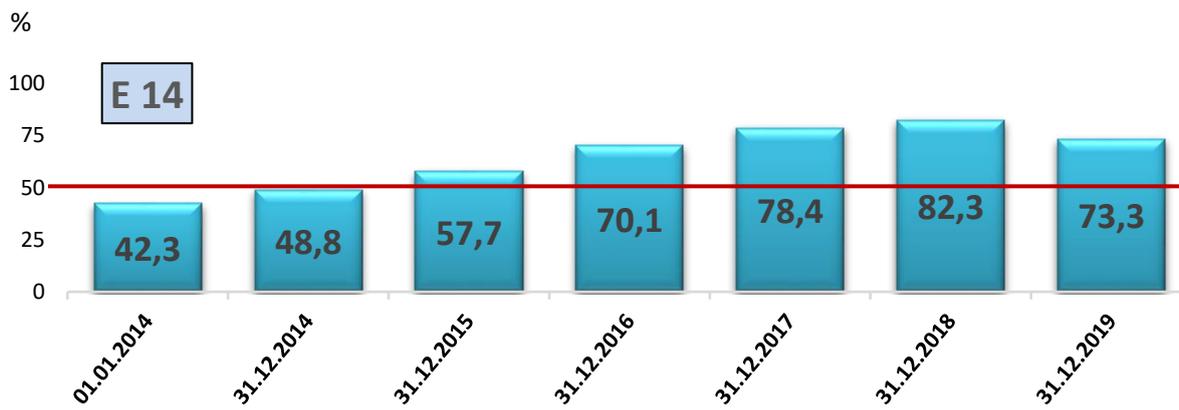
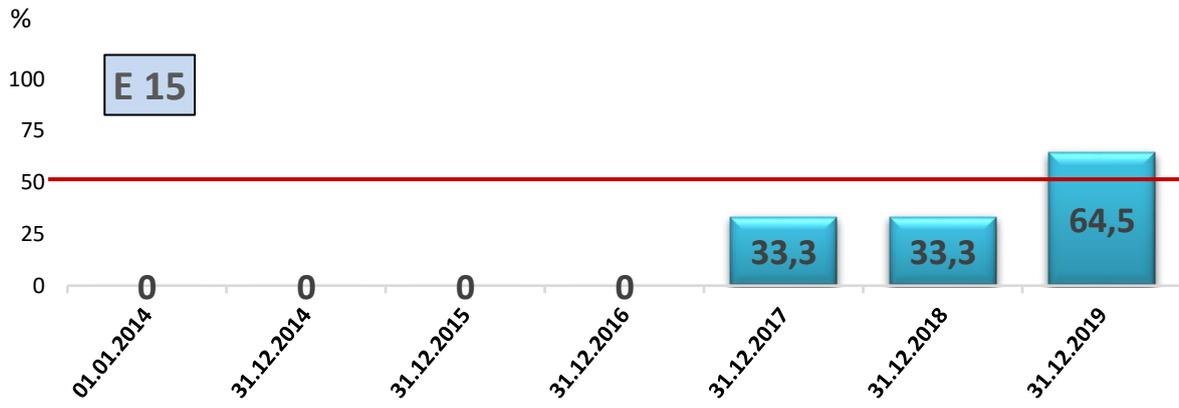
In den Tabellen der Ist-Analyse (siehe Anlagen 5 bis 9) sind alle beschäftigten Frauen und Männer nach Vollzeit und Teilzeit sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (TVöD Verwaltung und TVöD S+E) erfasst. Bei der Ist-Analyse wird in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen das Beschäftigungsvolumen summiert (Personalkapazität) und nicht die einzelnen Personen (nach „Köpfen“). Liegt der Frauenanteil in der Personalkapazität unter 50%, gelten Frauen in diesem Bereich als unterrepräsentiert.

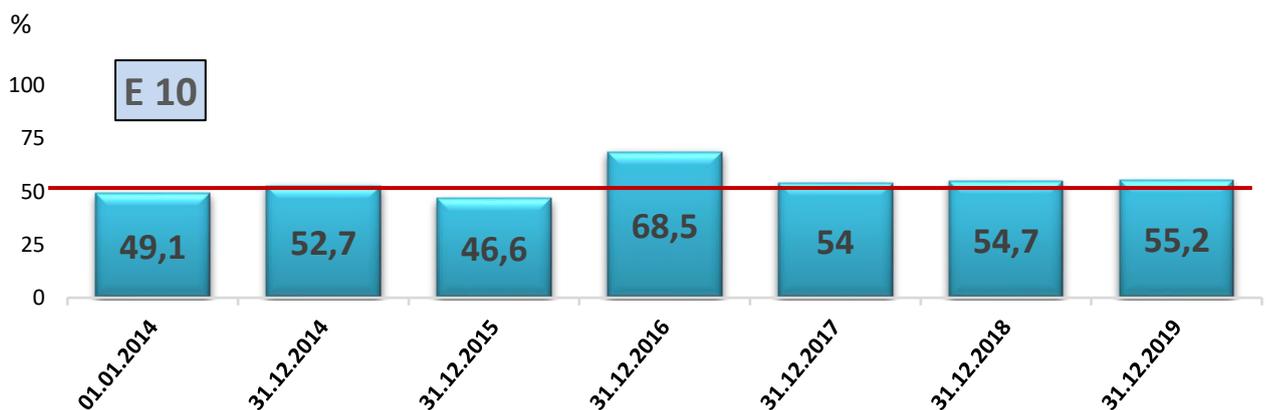
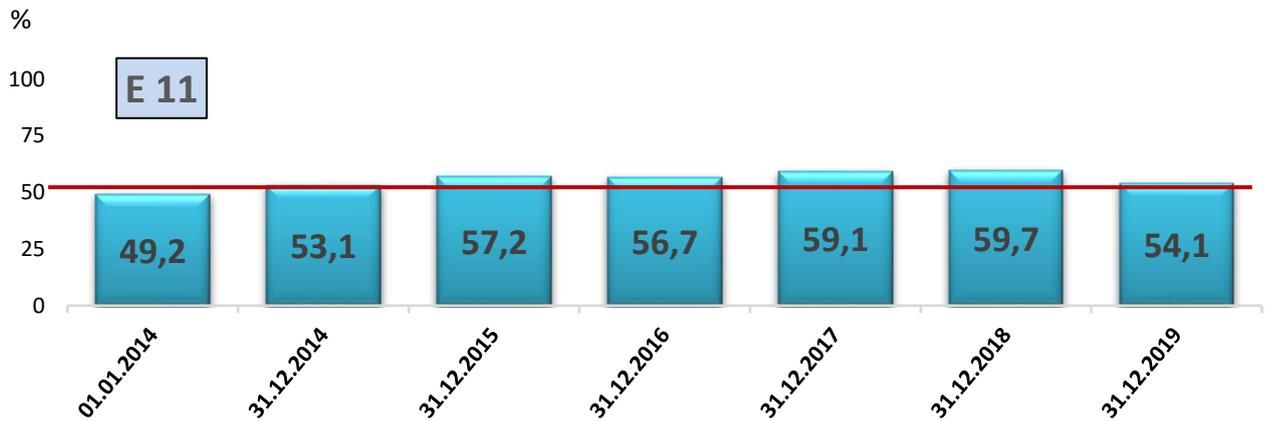
Im Berichtszeitraum waren folgende Besoldungs- und Entgeltgruppen mindestens einmal unterrepräsentiert:











Im mittleren Dienst besteht eine Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppe A 9 und dem mittleren Dienst insgesamt. Diese Stellen werden seit längerem mit Beschäftigten nachbesetzt. Aus diesem Grund wird auf den mittleren Dienst nicht weiter eingegangen.

Am **31. Dezember 2019** waren in folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen Frauen unterrepräsentiert, das heißt der Anteil von Frauen lag bei unter 50 % (in Vollzeitäquivalenten):

Beamtinnen/ Beamte

Höherer Dienst: A 16
 Gehobener Dienst: A 12 – A 13
 Mittlerer Dienst: A 9 und der mittlere Dienst insgesamt

Beschäftigte:

E 12, E 4

3. Ergebnisse der geplanten Maßnahmen

Im Folgenden werden die 2014 entwickelten und 2017 ergänzten Maßnahmen aufgelistet. Unter jeder Maßnahme findet sich das Ergebnis des sechsjährigen Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

Oberstes Ziel der Maßnahmen ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, um die tatsächliche Gleichberechtigung zu fördern.

Beseitigung der Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst

Verbesserte Zugangsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen

Maßnahmen um die Zugangsbedingungen zu verbessern:

Vergabe von Ausbildungsplätzen

- Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen, werden Frauen bei gleicher Qualifikation so lange mindestens zur Hälfte berücksichtigt, bis eine Parität hergestellt ist. Dies trifft in der Kreisverwaltung für die Ausbildungsberufe in dem Fachbereich IT zu.

Ergebnis: Drei Männer und zwei Frauen haben im Berichtszeitraum eine IT-Ausbildung begonnen.

- Der Fachbereich IT vergibt zweimal im Jahr 14-tägige Praktikumsplätze explizit an Schülerinnen. Die Schulen im Landkreis werden auf diese Praktikumsplätze aufmerksam gemacht. Damit sollen junge Frauen auf freie Ausbildungsplätze im IT-Bereich aufmerksam gemacht und zur Bewerbung veranlasst werden.

Ergebnis: Sieben Schüler haben ein Praktikum im Fachbereich IT absolviert. 2014 wurden Werbeflyer zum Thema „Mädchen in IT-Berufen“ an die Schulen des Landkreises verschickt.

- Die Kreisverwaltung vergibt im Rahmen der Möglichkeiten jedes Jahr einen Ausbildungsplatz in Teilzeit für alleinerziehende Personen. Hierfür wird gesondert geworben.

Ergebnis: Im Berichtszeitraum haben neun Frauen eine Ausbildung in Teilzeit begonnen. Diese Maßnahme wird in die **Standards** der Kreisverwaltung aufgenommen.

Stellenausschreibungen und –besetzungen

- Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten hausinternen Bewerberinnen und Bewerbern ein Feedback-Gespräch angeboten.

Ergebnis: Hausintern Bewerbenden werden durch den Fachbereich Personal in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft der offenen Stelle immer Gesprächsangebote unterbreitet. Eine entsprechende Dokumentation ist deshalb nicht mehr notwendig. Diese Maßnahme wird in die **Standards** der Kreisverwaltung aufgenommen.

- Bei unerwartet freiwerdenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen.

Ergebnis: Stellen die aufgrund des jährlich erscheinenden Berichts zum aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplan als unterrepräsentiert ausgewiesen werden, werden in entsprechenden Stellenausschreibungen als solche gekennzeichnet. Eine Dokumentation ist deshalb nicht mehr notwendig. Diese Maßnahme wird in die **Standards** der Kreisverwaltung aufgenommen.

- Bei zu besetzenden Stellen im Fachbereich IT sind die Stellen unabhängig von der Entgeltgruppe bei gleicher Qualifikation solange mit Frauen zu besetzen, bis in dem Fachbereich IT eine Parität entstanden ist. In den Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Ergebnis: Die Stellenausschreibungen enthalten den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

- Der Fachbereich IT strebt mit der Hochschule Darmstadt eine projekthafte Zusammenarbeit an. Für diese Zusammenarbeit sollen insbesondere Studentinnen angesprochen werden.

Ergebnis: Eine Zusammenarbeit hat nicht stattgefunden.

Verbesserte Aufstiegsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen

Maßnahmen um die Aufstiegsbedingungen zu verbessern:

Personalentwicklung

- Die Kreisverwaltung erarbeitet ein neues Personalentwicklungskonzept (inkl. Konzept für Führungskräftenachwuchs). Die Personalentwicklung wird kontinuierlich von anderen verwaltungsinternen Fachstellen (z.B. Demografie, Alter, Migration, Geschlecht) begleitet.

Ergebnis: Ein Personalentwicklungskonzept wurde mithilfe unterschiedlicher Fachstellen erstellt und 2019 veröffentlicht. Personalentwicklung ist ein kontinuierlicher Prozess, über den in jährlichen Berichten informiert werden soll. Diese Maßnahme wird deshalb in die **Standards** der Kreisverwaltung aufgenommen.

- In einem Personalentwicklungskonzept wird die Chancengleichheit von Frauen als strategisches Personalentwicklungsziel definiert. Bei Maßnahmen zur Personalentwicklung sind die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugrunde zu legen (Gender Mainstreaming).

Ergebnis: Im Personalentwicklungskonzept ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein Leitprinzip. Die Personalentwicklung hat dies auch über den Berichtszeitraum hinaus im Blick. Diese Maßnahme wird deshalb in die **Standards** der Kreisverwaltung aufgenommen.

- Die Maßnahmen aus diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan werden im Personalentwicklungskonzept berücksichtigt.

Ergebnis: Das neue Personalentwicklungskonzept wurde gegen Ende des Berichtszeitraums veröffentlicht. Maßnahmen aus dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan, in der Regel Fortbildungen, wurden zuvor schon in der Personalentwicklung berücksichtigt und realisiert.

- Bei Personalentwicklungsmaßnahmen, welche auf Führungsaufgaben vorbereiten, sollen mindestens 50 % Frauen teilnehmen.

Ergebnis: An der hausinternen Veranstaltung „Fit für Führung“ haben durchschnittlich 61 % Frauen teilgenommen. Der „Orientierungsworkshop Führungsaufgaben“ wurde durchschnittlich von 67,5 % Frauen besucht.

- In Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte sind gleichstellungsrelevante Themen, die Förderung der Chancengleichheitskompetenz sowie familienbewusstes (d.h. auch väterbewusstes) und genderkompetentes Führungsverhalten fester Bestandteil der Fortbildungen. In den Schulungen für die strukturierten Jahresgespräche (SJG) und für die leistungsorientierte Bezahlung (LoB) werden die o.g. Kompetenzen integriert.

Ergebnis: 2014 wurden die Anforderungen bezüglich gendersensiblen Verhalten an das Schulungskonzept für die Führungskräfte und zu den strukturierten Jahresgesprächen mit der entsprechenden Referentin besprochen. Seit 2016 wird an die Dozentinnen und Dozenten von hausinternen Veranstaltungen eine E-Mail bezüglich „Gleichstellungsorientiertem Bildungshandeln“ verschickt. Im Feedbackbogen der Teilnehmenden werden ebenfalls eine gendersensible Sprache der Seminarleitungen und gendersensible Unterlagen bewertet. Diese Maßnahme wird deshalb in die **Standards** der Kreisverwaltung aufgenommen.

- Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig Schulungen zur Genderkompetenz und zu Gender Mainstreaming angeboten.

Ergebnis: Es haben zwei hausinterne Veranstaltungen „Gender Mainstreaming – Eine Einführung“ und „Was wird aus mädchenrosa und jungenblau oder wie Geschlechterstereotypen meinen Berufsalltag beeinflussen (können)“ stattgefunden. Insgesamt nahmen 12 Frauen und null Männer teil.

- Frauen werden im Hinblick auf die Übernahme von höherwertigen Aufgaben, z.B. durch die Mitarbeit und die Leitung von Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, die Funktion als Multiplikatorin und ähnliche Maßnahmen, unterstützt.

Ergebnis: Hierüber gibt es keine Dokumentation. Eine Evaluation ist nicht möglich.

- Führungskräfte müssen einmalig an einer Fortbildung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und an einem Präventionsseminar zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz teilnehmen.

Ergebnis: An sechs durchgeführten HGIG-Seminaren nahmen insgesamt 63 Führungskräfte teil. Außerdem wurde 2018 ein e-learning zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verpflichtend für alle Führungskräfte angeboten. Diese Maßnahme wird in die **Standards** der Kreisverwaltung aufgenommen.

- Führungskräfte sollen durch direkte Ansprache und im Rahmen der strukturierten Jahresgespräche geeignete Mitarbeiterinnen motivieren und unterstützen, sich auf höherwertige Stellen oder auf Stellen, die auf eine höherwertige Tätigkeit vorbereiten, zu bewerben sowie entsprechende Führungskräfte-seminare zu besuchen.

Ergebnis: Bereits im Jahr 2011 wurde von den Führungskräften in der Kreisverwaltung eine Umfrage durchgeführt. Diese sollte den Führungskräften eine Rückmeldung zu der Situation der Führung in der Kreisverwaltung geben. Die Umfrage wurde in 2014 in identischer Form wiederholt und die Ergebnisse 2015 im Rahmen einer Leitungskräftebesprechung vorgestellt.

- Führungskräfte achten darauf, dass Sonderaufgaben, Projekte und Arbeitsgruppen geschlechtergerecht verteilt werden. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass Teilzeitkräfte unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Arbeitszeit einbezogen werden.

Ergebnis: Es hat keine entsprechende Befragung der Mitarbeitenden stattgefunden. Eine Evaluation ist nicht möglich.

- Fachbereichs- und Büroleitungen geben nach der Hälfte der Laufzeit (31.12.2016) und am Ende der Laufzeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes (31.12.2019) einen Bericht über Frauenförderung in ihrem Bereich ab.

Ergebnis: Entsprechende Berichte wurden nicht angefordert. Eine Checkliste wurde nicht erstellt. Die Evaluation dieser Maßnahme ist nicht möglich.

- Im hausinternen Fortbildungsprogramm werden zu folgenden Themen Schulungen angeboten:
 - Geschlechtersensible Gesprächsführung
 - Zeitmanagement für Eltern im Beruf

Ergebnis: 2015 fand die Fortbildung „Im Spagat zwischen Job und Familie – von der Doppelbelastung zur Doppelfreude“ hausintern statt. Es nahmen zwölf Frauen teil. Zum Thema Geschlechtersensible Gesprächsführung konnte keine Seminarleitung gefunden werden.

- Hausinterne Fortbildungen werden unter Gender-Aspekten entwickelt und durchgeführt.

Ergebnis: Alle Fortbildungsleitungen erhalten eine E-Mail zum gleichstellungsorientierten Bildungshandeln. Weiterhin wurde der Feedbackbogen der Teilnehmenden ergänzt.

Aufwertung von Tätigkeiten und Verbesserung von Arbeitsbedingungen

Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten:

- Bei Veränderungen der Aufgabenzuschneide haben die Personalverantwortlichen darauf zu achten, dass Stellen, die mit Frauen besetzt sind, mindestens anteilmäßig bei der Neuordnung von Aufgaben mit höherer Wertigkeit berücksichtigt werden.

Ergebnis: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist seit 2014 in Änderungen der Organisation (Bsp.: Geschäftsverteilungspläne) eingebunden. Diese Maßnahme wird deshalb in die **Standards** der Kreisverwaltung aufgenommen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen:

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Durch die demografischen Veränderungen kommt der Stärkung von gesund erhaltenden Faktoren und Ressourcen der Beschäftigten besondere Bedeutung zu. Für die Kreisverwaltung wird mit Beteiligung des Büros für Chancengleichheit ein betriebliches Gesundheitsmanagementkonzept entwickelt und eingeführt. Das Konzept berücksichtigt die unterschiedlichen Gesundheitsaspekte von Frauen und Männern.

Ergebnis: Es gibt bisher kein niedergeschriebenes Konzept. Generell wird im Bereich der Gesundheitsförderung und Prävention zielgruppenspezifisch gearbeitet. Genderaspekte in Gesundheitsprojekten werden berücksichtigt.

- Gesundheitsförderung als Teil des Gesundheitsmanagements ist Führungsaufgabe. Führungskräfte sind verpflichtet, sich in Fragen der Gesundheitsförderung, auch unter geschlechtsspezifischen Fragestellungen, fortzubilden.

Ergebnis: Im Berichtszeitraum gab es zwei Führungsseminare zum Thema „Gesund führen“ („Erfolgreich führen – Gesundheit erhalten“ und „Gesund führen – sich selbst und andere“). Insgesamt haben 20 Personen teilgenommen (17 Frauen und 3 Männer).

- Die betriebliche Gesundheitsberatung bietet jährlich Seminare zur Unterstützung der Balance zwischen Arbeitswelt und Privatleben an (Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege).

Ergebnis: Neben Seminaren zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, werden geschlechtsspezifische Gesundheitsseminare angeboten: 2017, 2018 und 2019 „Aggression contra Depression“ (Frauenseminar) sowie 2018 und 2019 „Männer und Gesundheit“. Teilnahmequote an Seminaren 2019: 253 Plätze wurden insgesamt angeboten. Davon wurden 206 Plätze von Frauen (83 %) und 42 Plätze von Männern (17 %) belegt. Diese Maßnahme wird in die **Standards** der Kreisverwaltung aufgenommen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Eine flächendeckende Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze berücksichtigt die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Ergebnis: 2014 wurde die psychische Gefährdungsbeurteilung durch die BGM-Gruppe vorbereitet. Ein entsprechender Fragebogen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung wurde 2015 modifiziert. Es fand die COPSOQ-Umfrage statt. Die Ergebnisse wurden 2016 vorgestellt. Dabei wurde festgestellt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Kolleginnen und Kollegen sowie durch Kundinnen und Kunden ein Thema ist, was bearbeitet werden sollte. In Fachbereichen mit den hohen psychischen Belastungen wurden Gesundheitszirkel gegründet.

Generell ist das Thema „Gefährdungsbeurteilung“ ein Standardthema im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die technische Gefährdungsbeurteilung wird normalerweise einmal erstellt, regelmäßig überprüft und bei Bedarf fortgeschrieben.

Die Durchführung der „Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz“ ist ein gesetzlich geregelter Standard im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird für jede schwangere Beschäftigte eine individuelle Gefährdungsbeurteilung erstellt. 2019 wurde ein Tool zur Gefährdungsbeurteilung aller Arbeitsplätze erworben. In diesem Tool ist die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes bei einer Schwangerschaft integriert. Diese Art der Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes ist im Aufbau und wird 2020 abgeschlossen sein. Dann ist für alle Beschäftigte einsehbar, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz bestehen, auch bei einer möglichen Schwangerschaft.

- Es wird ein Präventionsangebot erarbeitet, das psychische Fehlbelastungen und Belastungsfolgen in den Mittelpunkt stellt.

Ergebnis: Im Berichtszeitraum wurde kein Präventionsangebot erarbeitet.

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Bei einer Beurlaubung aus familiären Gründen wird grundsätzlich die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz angestrebt.

Ergebnis: Es hat keine entsprechende Datenerhebung stattgefunden. Eine Evaluation ist nicht möglich.

- Bei der überwiegend von Männern in Anspruch genommenen zweimonatigen Elternzeit ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen.

Ergebnis: Diese Vereinbarung wurde 2019 ins Handbuch für Führungskräfte aufgenommen und veröffentlicht. Die Maßnahme wird deshalb in die **Standards** der Kreisverwaltung aufgenommen.

- Es wird ein Leitfaden für Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus einer Familienpause zurückkommen, entwickelt. Der Leitfaden hilft den Beurlaubten und der Dienststelle, Beurlaubungen und den raschen Wiedereinstieg aktiv zu planen. Personalverantwortliche werden dabei unterstützt, durch rechtzeitige Gesprächsangebote zur Eingliederung in die Fachbereiche sowie durch Fortbildungsmaßnahmen zur Erhaltung und Anpassung der Qualifikation, für einen reibungslosen Wiedereinstieg zu sorgen.

Ergebnis: Das Vorgehen bei Beurlaubungs- und Rückkehrgesprächen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Handbuch für Führungskräfte beschrieben. Aktuell wird die Elternzeitbroschüre für eine Neuauflage 2020 überarbeitet. In der Broschüre werden zwei entsprechende Gesprächsleitfäden für Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche und je eine Liste mit Anregungen für die eigene Gesprächsvorbereitung enthalten sein.

Die Gespräche werden vom Fachbereich Personal und der jeweiligen Führungskraft gemeinsam geführt und dokumentiert.

- Beurlaubungsgespräche werden generell auch (werdenden) Vätern angeboten, wenn sie eine berufliche Auszeit bzw. Teilzeit zugunsten der Erziehung von Kindern realisieren möchten. Dies gilt auch für Mitarbeitende vor einer Auszeit zugunsten pflegebedürftiger Angehöriger.

Ergebnis: Es hat keine entsprechende Datenerhebung stattgefunden. Eine Evaluation ist nicht möglich. Das Vorgehen ist im Handbuch für Führungskräfte beschrieben. Seit 2019 führt der Fachbereich Personal mit schwangeren Führungskräften ein Planungsgespräch vor der Beurlaubung (Elternzeit) durch. Die entwickelten Leitfäden werden zukünftig für Gespräche aufgrund von Beurlaubung wegen Übernahme von familiärer Pflegeaufgaben herangezogen.

- Die Plätze für alternierende Telearbeit werden nach Bedarf erhöht. Die Bedarfsermittlung findet einmal jährlich statt.

Ergebnis: Im Berichtszeitraum stieg die Anzahl der Telearbeitsplätze von 30 auf 204 Plätze. Die Novellierung des HGIG im Jahr 2016 setzte Teile der Dienstvereinbarung zur Telearbeit außer Kraft. Eine neue Dienstvereinbarung regelt zukünftig eine flexiblere Gewährung von Homeoffice. Diese Maßnahme wird deshalb in die **Standards** der Kreisverwaltung aufgenommen.

Insgesamt befanden sich am Ende des Jahres 204 Personen in Telearbeit (163 Frauen, 41 Männer). Darunter waren drei weibliche und zwei männliche Fachbereichsleitungen sowie sechs weibliche und acht männliche Fachgebietsleitungen.

Vier Frauen und ein Mann beendeten 2019 die Telearbeit entweder durch Ausscheiden oder durch Wechsel des Arbeitsbereiches.



Ergänzung FFPI 2017

Mobiles Arbeiten

- Aufgrund unvorhersehbarer familiärer Ereignisse (Betreuung, Pflege) ist es in Ausnahmefällen möglich, Arbeiten von zu Hause aus zu erledigen. Hierzu bedarf es im Einzelfall zwischen der Führungskraft und der beschäftigten Person eine entsprechende anlassbezogene Absprache.

Ergebnis: Dies ist durch die neue Dienstvereinbarung zum Homeoffice geregelt und gehört deshalb zum **Standard** der Kreisverwaltung.

- Bei unvorhergesehenen Ereignissen bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind unter Beachtung der dienstlichen Belange Wechseltage der Telearbeit möglich.

Ergebnis: Dies ist durch die neue Dienstvereinbarung zum Homeoffice geregelt und gehört deshalb zum **Standard** der Kreisverwaltung.

- Sofern es die räumlichen Verhältnisse zulassen, wird in den Kreishäusern in Darmstadt und Dieburg ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Wenn die übliche Betreuung kurzfristig ausfällt oder in Ferienzeiten, ist es möglich, nach Absprache mit der Führungskraft, das Kind/die Kinder mit zur Arbeit zu bringen und den Arbeitsplatz in das Eltern-Kind-Zimmer zu verlegen.

Ergebnis: Die Maßnahme „Eltern-Kind-Büro“ (EKB) wurde zunächst nach den räumlichen Möglichkeiten hin geprüft und war nicht umsetzbar. Zusätzlich haben Erfahrungsberichte aus anderen Verwaltungen gezeigt, dass die EKBs nicht ausreichend genutzt werden. Die Alternative ist das mobile Arbeiten in Ausnahmefällen.

- Bei der Geburt eines Kindes bekommen alle Väter einen Tag Dienst-/ Arbeitsbefreiung.

Ergebnis: Diese Vereinbarung wurde in die Elternzeitbroschüre der Kreisverwaltung aufgenommen und gehört damit zum **Standard**.

Weitere Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Erwähnenswert ist, dass weiterhin hausinterne Fortbildungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Führungskräfte und Mitarbeitende, Infoveranstaltungen zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie zum Elterngeld Plus und die Veranstaltung „Frauen leben länger –aber wovon?“ stattgefunden haben.

Teilzeit

- Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen. Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte (Diskriminierungsverbot). Stellenbesetzungen sind nach Qualifikation der Bewerbenden zu beurteilen.

Ergebnis: Es wurden keine Statistiken über die Besetzungen und Beförderungen in Bezug auf Teilzeitbeschäftigte erstellt. Grund dafür ist, dass eine Evaluation sich zu aufwändig gestaltet hätte. Es wird darauf geachtet, dass Stellenbesetzungen nach Qualifikation der Bewerbenden vergeben werden. Die Personalreferentinnen und –referenten sowie der Personalrat begleiten Auswahlentscheidungen entsprechend. Ist im Vorfeld einer Auswahl bekannt, dass es zu Schwierigkeiten mit reduzierter Arbeitszeit kommen wird, nimmt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an den Auswahlgesprächen teil.

Beseitigung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts

Maßnahmen um die Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu beseitigen:

Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- Fortbildungen zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden für Führungskräfte verpflichtend und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen angeboten.

Ergebnis: An den jährlich hausintern angebotenen Fortbildungen nahmen in der Zeit von 2016 bis 2019 insgesamt 63 Führungskräfte teil. Weiterhin wurde 2018 das Seminar „Chancengleichheit und respektvolle Zusammenarbeit“ angeboten, an welchem zehn Frauen teilnahmen. Die Veranstaltung findet auch über den Berichtszeitraum hinaus nach Bedarf statt und ist damit **Standard** der Kreisverwaltung.

- Zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz finden jährlich Aufklärungen und Informationen durch Öffentlichkeitsarbeit statt (Intranet, Mails).

Ergebnis: 2017 wurde eine Informationskampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz („Keine Ansichtssache!“), begleitet durch Aufkleber in allen Toiletten, im Intranet veröffentlicht. Diese Präventionsmaßnahme wird weiter fortgeführt.

- Führungskräfte müssen bekanntgewordene sexuelle Belästigungen und alle weiteren Formen der Belästigung dem Fachbereich Personal melden.

Ergebnis: 2017 wurde die Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung abgeschlossen. Seitdem sind die in der Maßnahme beschriebenen Meldungen an den Fachbereich Personal verpflichtend und damit **Standard** der Kreisverwaltung.

- Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung oder anderen Form der Belästigung muss die Dienststellenleitung die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen oder disziplinarischen Maßnahmen ergreifen.

Ergebnis: Bei allen gemeldeten Vorfällen wurde durch die Beschwerdestelle angehört und ggf. entsprechende arbeitsrechtliche oder disziplinarische Maßnahmen ergriffen.

Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache

- Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist durch eine faire und zeitgemäße Verwaltungssprache zu unterstützen. In der Innen- und Außendarstellung der Kreisverwaltung wird der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung entsprechend den Empfehlungen des Büros für Chancengleichheit beachtet.

Ergebnis: Im Berichtszeitraum wurden unterschiedliche Stichproben durchgeführt. Das Büro für Chancengleichheit hat diese Maßnahme stetig im Blick und spricht entsprechende Fachbereiche bei Auffälligkeiten aktiv an. Weiterhin steht das Büro jederzeit unterstützend zur Seite.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Medien und Kommunikation, Pressestelle, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit sowie der AG Öffentlichkeitsarbeit werden zur geschlechtsneutralen Verwaltungssprache geschult.

Ergebnis: 2019 hat die Veranstaltung „Richtig gendern – Gleichberechtigung von Frauen und Männern sprachlich ausdrücken“, für diese Zielgruppe stattgefunden. Ebenfalls hervorzuheben ist der 2019 stattgefundenene Fachtag FAIRwaltungssprache „Machen *Sterne Sprache gerechter?“ mit 110 Teilnehmenden.

- Vorhandene Formulare sind, soweit sie diesen Anforderungen nicht entsprechen, umzugestalten.

Ergebnis: Im Berichtszeitraum wurden durch das Büro für Chancengleichheit Stichproben durchgeführt. Hierbei wurde nichts Eklatantes gefunden. Das Büro für Chancengleichheit hat diese Maßnahme stetig im Blick und spricht entsprechende Fachbereiche bei Auffälligkeiten an. Weiterhin steht das Büro jederzeit unterstützend zur Seite.

Geschlechtergerechtes Leistungsentgelt

- Das betriebliche System der leistungsorientierten Bezahlung muss diskriminierungsfrei gestaltet sein (Ziffer 4.1 der Dienstvereinbarung). Der Betrieblichen Kommission wird ab 2018 folgende Auswertung vorgelegt: Summe der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres im Vergleich zum ausgezahlten Leistungsentgelt im darauffolgenden Jahr, Geschlecht und Arbeitszeitfaktor. Werden aufgrund der Auswertung diskriminierende Wirkungen erkennbar, wirkt die Betriebliche Kommission auf geeignete Anpassungen des Systems oder seiner Anwendung hin.

Ergebnis: Da die Dienstvereinbarung zum betrieblichen System der leistungsorientierten Bezahlung bisher nicht umgesetzt wird, entfällt diese Maßnahme.

- Zur diskriminierungsfreien Gestaltung der Leistungsvergütung werden die Führungskräfte und die Beschäftigten sensibilisiert.

Ergebnis: Da die Dienstvereinbarung zum betrieblichen System der leistungsorientierten Bezahlung bisher nicht umgesetzt wurde, entfällt diese Maßnahme.

Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

- Bei der Erstellung und Umsetzung von Beurteilungsrichtlinien und Beurteilungskriterien und den hierfür benötigten Schulungen werden Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt.

Ergebnis: Im Jahr 2018 hat ein erster Workshop zur Erarbeitung eines Beurteilungswesens unter Anleitung externer Beratung stattgefunden. Eine entsprechende Dienstvereinbarung oder Richtlinie wurde nicht entwickelt. Diese Maßnahme befindet sich noch im Entwicklungsprozess.

Paritätische Gremienbesetzung

- Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen und sonstigen Gremien, für die Fachbereiche der Kreisverwaltung ein Entsendungs-, Bestellungs- und Vorschlagsrecht haben, werden Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigt.

Ergebnis: § 13 HGIG hat sich im Rahmen der Novellierung 2016 geändert. Jetzt wird nicht mehr das Gremium in den Blick genommen, sondern der Akt der Entsendung.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an den Gremienbesetzungen beteiligt zu werden. Es wurde ein standardisiertes Verfahren über Session zur Beteiligung eingeführt. Die Fachbereichsleitungen wurden darüber informiert und gebeten, entsprechend zu verfahren. Der Fachbereich Recht hat eine Stellungnahme zur Anwendung des § 13 HGIG erarbeitet. Es konnte keine vollständige Klärung erfolgen, da § 13 HGIG nicht immer in die kommunale Wirklichkeit passt, sondern auf Gremien des Landes Hessen abgestimmt ist. Ein Merkblatt zur Besetzung von Gremien nach § 13 HGIG informiert alle beteiligten Personen. Dazu wurde eine Liste von Gremien zusammengestellt und gekennzeichnet, welche Gremien vom § 13 HGIG betroffen sind und welche nicht.

Im Jahr 2019 wurden folgende Gremien neu besetzt bzw. nachbesetzt:

- Nachbesetzung Schulkommission, Nachbesetzung Frauenkommission, Neubesetzung Jagdbeirat, Einrichtung Steuerungsgruppe Fairtrade und Berufung des Fischerprüfungsausschusses

- Bei der Besetzung von Ausschüssen, Kommissionen oder anderen Gremien, für die durch Gesetz oder Satzung ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist, wirkt die Verwaltung durch Aufforderung und Aufklärung zur Beachtung der gesetzlichen Vorgabe auf die paritätische Besetzung hin.

Ergebnis: Die Satzung des Georg-Christoph-Lichtenberg-Preises und die Richtlinien für den Umweltschutzpreis sowie dem Denkmalschutzpreis wurden an die Vorgaben des § 13 HGIG angepasst. Die Vorjury für den Georg-Christoph-Lichtenberg-Preis wurde erstmalig paritätisch besetzt. Die Anschreiben an die entsendenden Stellen wurden zur Anpassung an § 13 HGIG aktualisiert und werden ab 2020 angewendet.

Anlagen aus dem Berichtsjahr 2019

Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

	Beamtinnen		Beamte	
	01.01.2019	31.12.2019	01.01.2019	31.12.2019
Vollzeit	51	49	80	82
Teilzeit	70	72	5	6
Beurlaubte	10	9	0	0
Gesamt	131	130	85	88

	Weibliche Beschäftigte TVöD		Männliche Beschäftigte TVöD	
	01.01.2019	31.12.2019	01.01.2019	31.12.2019
Vollzeit	314	288	194	204
Teilzeit	479	533	47	53
Beurlaubte	31	42	0	2
Gesamt	824	863	241	259

	Weibliche Beschäftigte TV SuE		Männliche Beschäftigte TV SuE	
	01.01.2019	31.12.2019	01.01.2019	31.12.2019
Vollzeit	52	49	16	16
Teilzeit	81	89	11	9
Beurlaubte	5	10	0	0
Gesamt	138	148	27	25

Anlage 2: Personalab- und zugänge

	Beamtinnen/ Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Personal- abgänge	4	6	44	22	13	4	61	32
Personal- zugänge	3	5	104	38	22	3	129	39

Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen

Beamtinnen/Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
27	24	166	57	1	0

Es gab drei Herabgruppierungen.

Anlage 4: Weitere Auswertungen aus 2019

▪ Jahrespraktikantinnen/Jahrespraktikanten

Für die Berufe Diplom-Sozialpädagogin/Sozialpädagoge bzw. Diplom-Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter wurden fünf Frauen eingestellt.

▪ Altersteilzeit

Seit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte zum 01.01.2010 ist die Vereinbarung neuer Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen.

Bei der Vergabe der freien Altersteilzeitarbeitsplätze werden ggf. Frauen und Männer entsprechend ihren jeweiligen Beschäftigungsquoten in den Jahrgängen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen können, berücksichtigt.

Von den zwei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die 2019 hätten neu abgeschlossen werden können, waren einer für Frauen und einer für Männer vorgesehen. Tatsächlich wurden mit einer weiblichen und einem männlichen Beschäftigten neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse abgeschlossen.

2019 wären 31 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse möglich gewesen. Am 01.01.2019 waren davon 29 vereinbart. In der Arbeitsphase befanden sich acht Frauen und zwei Männer, in der Freizeitphase ebenfalls acht Frauen und zwei Männer.

▪ Fortbildungsstatistik

Es handelt sich hierbei um hausinterne Fortbildungen, externe Fachlehrgänge, Teamentwicklungsmaßnahmen, Supervisionen und Führungskräftebildungen.

Teilnahme an Fortbildungen 2019	Vollzeit	Teilzeit	Elternzeit/ Sonderurlaub	Gesamt
Beamtinnen	64	35	0	99
Beamte	55	4	0	57
weibl. Beschäftigte	254	329	0	583
männl. Beschäftigte	137	33	0	169
Gesamt	510	401	0	911

▪ **Verteilung der Führungskräfte (pro Kopf)**

	Frauen	Männer	Gesamt
Fachbereichsleitungen	19 (54%)	16 (46%)	35
<i>Stellvertretungen</i>	10 (55%)	8 (45%)	18
Fachgebietsleitungen	55 (52%)	50 (48%)	105
Gesamt (FBL und FGL)	74 (53%)	66 (47%)	140

▪ **Verteilung der Führungskräfte (pro Vollzeitäquivalent)**

	Frauen	Männer	Gesamt VZÄ
Fachbereichsleitungen	17,9 (53%)	16,0 (47%)	33,9
Fachgebietsleitungen	48,6 (50%)	49,1 (50%)	97,6
Gesamt (FBL und FGL)	66,5 (50%)	65,1 (50%)	131,5

▪ **Leistungsprämien nach der Hessischen Zulagenverordnung**

Keine.

▪ **Verlängerungen bzw. Verkürzungen der Stufenverweildauer**

Keine.

▪ **Zulagen**

Art der Zulage	Frauen	Männer	Gesamt
IT-Zulage	3	22	25
Persönliche Zulage nach §14 TVöD (vorübergehende höherwertige Tätigkeit)	7	0	7
Zulage nach § 48 HBesG (vorrübergehend höherwertige Tätigkeit)	1	0	1
Zulagen Kreisagentur für Beschäftigung	131	41	172

Zulage für Erziehungsberatende	7	0	7
Sonstiges (es handelt sich nicht um individuelle leistungsbezogene Zulagen)	12	8	20
Gesamt	161	71	232

▪ Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen und Zusatzausbildungen

Im Jahr 2019 haben drei Frauen ein berufsbegleitendes Studium bzw. eine Zusatzausbildung begonnen.

▪ Elternzeit, Beurlaubung

	Frauen	Männer	Gesamt
Neuanträge Elternzeit in 2019	21	10	31
Elternzeitdauer in Monaten der Neuanträge 2019	258,9	11,4	270,3
Aufnahme von elterngeld- bzw. elternzeitunschädlicher Arbeit	4	0	4
Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen (Sonderurlaub)	12	3	15

▪ Ablehnungen von Arbeitszeitänderungen

Es wurden 497 Anträge auf Arbeitszeitänderungen gestellt. Allen Anträgen konnte entsprochen werden.

▪ Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes

Im Jahr 2019 nahmen drei Personen eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch.

Anlage 5: Beamtinnen und Beamte (höherer Dienst)

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung												
Höherer Dienst												
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	Veränderungen des Frauenanteils in %
	Besoldungsgruppen	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte		
Personen			Beschäftigungsvolumen	Personen				Beschäftigungsvolumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	M
A 16												
01.01.2019	4				4	1				1	25,00	
31.12.2019	4				4	1				1	25,00	0,00
A 15												
01.01.2019	4	1	0,66		4,66		1	0,66		0,66	14,16	
31.12.2019	4	1	0,66		4,66	2	1	0,66		2,66	57,08	42,92
A 14												
01.01.2019	3	3	2,71		5,71	1	3	2,71		3,71	64,97	
31.12.2019	3	2	1,75		4,75	1	2	1,75		2,75	57,89	-7,08
A 13												
01.01.2019	4	1	0,68		4,68	3	1	0,68		3,68	78,63	
31.12.2019	3	2	1,46		4,46	3	2	1,46		4,46	100,00	21,37
Höherer Dienst insg. 01.01.2019	15	5	4,05		19,05	5	5	4,05		9,05	47,51	
31.12.2019	14	5	3,87		17,87	7	5	3,87		10,87	60,83	13,32

Anlage 6: Beamtinnen und Beamte (gehobener Dienst)

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung												Gehobener Dienst	
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	Veränderungen des Frauenanteils in %	
	Besoldungsgruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte			Personal-Kapazität
Personen			Beschäftigungs-Volumen	Personen				Beschäftigungs-Volumen					
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)		
A 13													
01.01.2019	15	2	1,51	2	18,51	6	2	1,51	2	9,51	51,38		
31.12.2019	17	4	3,1		20,1	5	4	3,1		8,1	40,30	-11,08	
A 12													
01.01.2019	20	7	6,08	2	28,08	8	5	4,36	2	14,36	51,14		
31.12.2019	25	12	9,39	2	36,39	6	9	6,81	2	14,81	40,70	-10,44	
A 11													
01.01.2019	31	40	27,4	3	61,4	10	38	25,63	3	38,63	62,92		
31.12.2019	21	35	24,1	2	47,1	10	33	22,33	2	34,33	72,89	9,97	
A 10													
01.01.2019	21	17	10,55	3	34,55	10	16	9,62	3	22,62	65,47		
31.12.2019	25	18	10,98	5	40,98	9	17	10,05	5	24,05	58,69	-6,78	
A 9													
01.01.2019	20	1	0,51		20,51	10	1	0,51		10,51	51,24		
31.12.2019	20	1	0,61		20,61	10	1	0,61		10,61	51,48	0,24	
Gehobener Dienst insg.													
01.01.2019	107	67	46,05	10	163,05	44	62	41,63	10	95,63	58,65		
31.12.2019	108	70	48,18	9	165,18	40	64	42,9	9	91,9	55,64	-3,01	

Anlage 7: Beamtinnen und Beamte (mittlerer Dienst)

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung						Mittlerer Dienst							
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	Veränderungen des Frauenanteils in %	
	Besoldungsgruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte			Personal-Kapazität
			Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)		
A 9 Z													
01.01.2019					0					0			
31.12.2019					0					0	0,00	0,00	
A 09 S													
01.01.2019	6	1	0,91		6,91	1	1	0,91		1,91	27,64		
31.12.2019	7	2	1,41		8,41	1	2	1,41		2,41	28,66	1,02	
A 8													
01.01.2019	2	2	1,19		3,19		2	1,19		1,19	37,30		
31.12.2019	2	1	0,54		2,54	1	1	0,54		1,54	60,63	23,33	
A 7													
01.01.2019	1				1	1				1	0,00		
31.12.2019	1				1	1				1	100,00	100,00	
A 6													
01.01.2019					0					0			
31.12.2019					0					0	0,00	0,00	
Mittlerer Dienst insg.													
01.01.2019	9	3	2,1		11,1	2	3	2,1		4,1	36,94		
31.12.2019	10	3	1,95		11,95	3	3	1,95		4,95	41,42	4,49	

Anlage 8: Beschäftigte

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung												
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	Veränderungen des Frauenanteils in %
	Entgeltgruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte		
Personen			Beschäftigungs-Volumen	Personen				Beschäftigungs-Volumen	L=K/F(%)			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
15 01.01.2019	3				3	1				1	33,33	
31.12.2019	2	1	0,82		2,82	1	1	0,82		1,82	64,54	31,21
14 01.01.2019	3	6	4,87		7,87	3	4	3,51		6,51	82,72	
31.12.2019	5	7	5,25		10,25	4	4	3,51		7,51	73,27	-9,45
13 01.01.2019	18	8	6,04	2	26,04	11	7	5,12	2	18,12	69,59	
31.12.2019	21	7	4,79	1	26,79	13	7	4,79	1	18,79	70,14	0,55
12 01.01.2019	17	10	7,78		24,78	6	8	6,04		12,04	48,59	
31.12.2019	20	11	8,57		28,57	7	9	6,83		13,83	48,41	-0,18
11 01.01.2019	34	29	19,1	2	55,1	17	22	13,94	2	32,94	59,78	
31.12.2019	52	38	24,48	2	78,48	24	27	16,43	2	42,43	54,06	-5,72
10 01.01.2019	47	27	18,41	2	67,41	19	22	15,07	2	36,07	53,51	
31.12.2019	38	25	17,44	3	58,44	16	20	14,27	2	32,27	55,22	1,71
9c 01.01.2019	5	4	2,74		7,74	2	2	1,14		3,14	40,57	
31.12.2019	82	81	56,96	10	148,96	46	77	54,04	10	110,04	73,87	33,30
9b 01.01.2019	132	101	69,1	9	210,1	86	93	63,45	9	158,45	75,42	
31.12.2019	52	40	27,52	9	88,52	37	36	24,8	9	70,8	79,98	4,57
9a 01.01.2019	76	28	16,9	8	100,9	42	24	15,15	8	65,15	64,57	

31.12.2019	78	34	21,56	7	106,56	38	31	20,31	7	65,31	61,29	-3,28
8 01.01.2019	25	18	10,68	2	37,68	17	16	9,79	2	28,79	76,41	
31.12.2019	26	23	13,59	2	41,59	22	21	12,71	2	36,71	88,27	11,86
7 01.01.2019	3	7	4,97		7,97	3	7	4,97		7,97	100,00	
31.12.2019	1	6	3,5		4,5	1	6	3,5		4,5	100,00	0,00
6 01.01.2019	103	154	97,81	4	204,81	81	152	96,27	4	181,27	88,51	
31.12.2019	82	160	103,67	6	191,67	57	157	101,9	6	164,9	86,03	-2,47
5 01.01.2019	40	37	24,99	2	66,99	25	29	19,07	2	46,07	68,77	
31.12.2019	31	42	26,91	3	60,91	21	31	19,22	3	43,22	70,96	2,19
4 01.01.2019	1	1	0,58		1,58					0	0,00	
31.12.2019	1	1	0,64		1,64					0	0,00	0,00
3 01.01.2019	1	16	10,14		11,14	1	15	9,64		10,64	95,51	
31.12.2019	1	20	12,54		13,54	1	18	11,27		12,27	90,62	-4,89
E2UE 01.01.2019		11	6,66		6,66		11	6,66		6,66	100,00	
31.12.2019		10	6,24		6,24		10	6,24		6,24	100,00	0,00
2 01.01.2019		26	14,07		14,07		25	13,51		13,51	96,02	
31.12.2019		77	33,29		33,29		75	32,41		32,41	97,36	1,34
1 01.01.2019		42	14,36		14,36		42	14,36		14,36	100,00	
31.12.2019		3	0,97		0,97		3	0,97		0,97	100,00	0,00
Beschäftigte insg. 01.01.2019	297	389	238,23	14	549,23	183	355	214,12	14	411,12	74,85	
31.12.2019	361	506	316,16	27	704,16	212	460	285,41	26	523,41	74,33	-0,52

S 12													
01.01.2019	15	37	23,58	2	40,58	10	31	19,45	2	31,45	77,50		
31.12.2019	12	40	25,44	3	40,44	6	35	22,32	3	31,32	77,45	-0,05	
S 11 B													
01.01.2019	8	13	8,84		16,84	6	12	7,97		13,97	82,96		
31.12.2019	9	13	9,01		18,01	6	12	8,14		14,14	78,51	-4,45	
S 11													
01.01.2019													
31.12.2019													
S 10													
01.01.2019													
31.12.2019													
S 9													
01.01.2019													
31.12.2019													
S 8 B													
01.01.2019	3	5	3,18		6,18	2	5	3,18		5,178	83,79		
31.12.2019	2	4	2,82		4,82	1	4	2,82		3,82	79,25	-4,53	
S 6													
01.01.2019													
31.12.2019													
Beschäftigte insg.													
01.01.2019	68	92	60,59	5	133,59	52	81	52,688	5	109,688	82,11		
31.12.2019	65	98	64,44	9	138,44	49	89	58,32	9	116,32	84,02	1,91	