

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg
für die Zeit vom
01. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2025



Inhaltsverzeichnis		Seite
1.	Vorbemerkung	4
2.	Einleitung	5
3.	Personalstruktur und Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen	6
3.1	Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 1. Januar 2020	6
3.1.1	Anzahl der Bediensteten	6
3.1.2	Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub	6
3.1.3	Unterrepräsentanzen	7
3.1.4	Altersstruktur	7
3.1.5	Auszubildende und Studierende im Bereich der Kreisverwaltung	7
3.1.6	Praktikantinnen und Praktikanten	8
3.1.7	Führungspositionen	8
3.1.8	Gremienbesetzung	9
3.1.9	Berichterstattung	9
3.2	Schätzungen der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen	10
4.	Ziele	10
5.	Maßnahmen zur Zielerreichung	11
5.1	Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	11
5.1.1	Gender Mainstreaming als Leitprinzip	11
5.1.2	Gender Kompetenz im Anforderungsprofil von Stellen	11
5.1.3	Qualifizierung	12
5.2	Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen	12
5.2.1	Vergabe von Ausbildungsplätzen im Fachbereich IT	12
5.2.2	Praktikumsplätze im Fachbereich IT für Schülerinnen	12

5.2.3	Girls‘ und Boys‘ Day	13
5.2.4	Werbung auf Messen für Studium und Ausbildung im Fachbereich IT	13
5.2.5	Duale Studiengänge mit Schwerpunkten in den Bereichen Public Management, Digitale Verwaltung und Transformationsprozesse, Digitalisierung, Informatik, IT-Sicherheit	13
5.2.6	Zusammenarbeit Hessen-Technikum bei der HDA	14
5.2.7	Stellenausschreibungen und –besetzungen im Fachbereich IT	14
5.3	Personalentwicklung	15
5.3.1	Umsetzungen der Maßnahmen aus dem Personalentwicklungskonzept	15
5.3.2	Förderung von Frauen in Führungsfunktionen	15
5.4	Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement	15
5.4.1	Schulung der Führungskräfte	16
5.4.2	Seminare zu Gesundheitsthemen	16
5.4.3	Gefährdungsbeurteilung	16
5.4.4	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	16
5.4.5	Sicherheitskonzept	17
5.5	Kulturwandel – Partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie	17
5.5.1	Väterbewusste Vereinbarkeit	17
5.5.2	Vereinbarkeitsorientierte Führungskräfte	18
5.5.3	Gut informiert und unterstützt in der Elternzeit und Wiedereinstiegszeit	18
5.6	Führen mit reduzierter Arbeitszeit	19
5.6.1	Erstellung eines Konzepts zu Führen mit reduzierter Arbeitszeit	19
5.7	Diskriminierungen abbauen	20
5.7.1	Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	20
5.7.2	Geschlechtergerechte Verwaltungssprache	20

5.8	Zukunft der Arbeit – Digitale Transformation	20
5.9	Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen	22
5.10	Mehrfachdiskriminierung	22
6.	Standards der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg	23
	<u>Anlagen 1 bis 8</u>	26
	Statistik: Ist-Analyse und Schätzung der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen, Zielvorgaben Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte	

1. Vorbemerkung

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung ist der fünfte seit der Geltungsdauer des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG). Er leistet einen Beitrag zur Umsetzung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene.

Die bisherigen Frauenförder- und Gleichstellungspläne haben zur wesentlichen Verbesserung der beruflichen Gleichstellung und Entwicklung von Frauen und Männern beigetragen. So konnten viele Maßnahmen zu Standards der Kreisverwaltung etabliert werden. Ebenso werden gesetzliche Vorgaben aus dem HGIG selbstverständlich umgesetzt. Diese Standards sind in Kapitel 6 aufgelistet.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan orientiert sich an der aktuellen Situation der Kreisverwaltung und zeigt auf, in welchen Bereichen Entwicklungsbedarf besteht und wie dieser durch entsprechende Maßnahmen bewältigt werden kann. Er wurde in enger Zusammenarbeit zwischen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Personalentwicklung erstellt. Erstmals wurde eine verwaltungsinterne Steuerungsgruppe eingerichtet, welche die Umsetzung der Maßnahmen begleiten wird. Die Mitglieder der Steuerungsgruppe haben zu den Maßnahmen in Kapitel 5 eine Einschätzung abgegeben.

In den folgenden Jahren liegen die Schwerpunkte auf der Verbesserung der Zugangsbedingungen von Frauen zum Fachbereich IT sowie der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wodurch insbesondere Männer bzw. Väter angesprochen werden sollen. Ein weiterer Schwerpunkt sind systematische Ansätze zum Führen mit reduzierter Arbeitszeit, um Frauen die Übernahme von Führungsfunktionen zu erleichtern.

Die Digitalisierung der Verwaltung ist in vollem Gange. Dabei sollte ein besonderer Fokus auf die Mitarbeiterinnen in den unteren Einkommensgruppen gelegt werden. Da zum jetzigen Zeitpunkt die Entwicklung der digitalen Transformation nicht zu überschauen ist, werden konkrete Maßnahmen erst in der Laufzeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplan entstehen.

Motivation und Qualifikation der Beschäftigten sind entscheidende Faktoren für eine leistungsfähige und sich wandelnde Verwaltung. Hier gilt es Potenziale gezielt zu fördern und zu nutzen und die Veränderungen, die sich durch gestiegene Qualifikationsanforderungen stellen, durch Fort- und Weiterbildung zu begleiten. Chancengleiche Personalentwicklung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, liegt aber insbesondere in der Verantwortung der Führungskräfte; sie nehmen hierbei eine Schlüsselposition ein.

Es liegt an allen- den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Führungskräften und den politisch Verantwortlichen, dass die Ziele gemeinsam umgesetzt werden und der Weg zu einer chancengleichen Unternehmenskultur fortgesetzt wird.

2. Einleitung

Verfassungsauftrag aktiv umsetzen

Mit mehr Chancengleichheit zur tatsächlichen Gleichberechtigung

Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz und Art. 1 Abs. 2 Hessische Verfassung

Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (kurz: HGIG) hat zum Ziel, den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 1 Abs. 2 HV im öffentlichen Dienst tatsächlich durchzusetzen.

Das HGIG setzt sich als oberstes Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen (§1 HGIG), um dadurch die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß dem Verfassungsauftrag zu fördern. Als weitere Ziele nennt das HGIG die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Diese Zielbestimmungen konkretisieren das Ziel der Chancengleichheit und weisen auf Handlungsaufträge zur Grundrechtsverwirklichung hin.

Chancengleichheit beinhaltet auch, dass Unterschiede von Frauen und Männern, aber auch unter Frauen und unter Männern, anerkannt und berücksichtigt werden. Private Entscheidungen zur Gestaltung des Familienlebens sind zu respektieren und dürfen sich nicht zum Nachteil beruflicher Entwicklungen auswirken. Das HGIG geht mit seiner Zielbestimmung davon aus, dass eine wirkliche Chancengleichheit beim Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern und in der Durchführung von Beschäftigungsverhältnissen noch nicht vorliegt. Vielerlei Mechanismen, Kriterien und Verfahren sorgen bisher dafür, dass Frauen nicht die gleichen Chancen haben wie Männer und grundsätzliche strukturelle Veränderungen bei den Zugangs- und Aufstiegsbedingungen erfolgen müssen.

Die Kreisverwaltung hat deshalb bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Bediensteten haben, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Leitprinzip zugrunde zu legen (§ 4 Abs. 1 HGIG).

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan bildet die Grundlage, um in der Kreisverwaltung die Situation von Frauen und ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern und Diskriminierungen wegen des Geschlechtes zu beseitigen.

§ 1 Abs. 1 HGIG:

Ziel des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

§ 3 Abs. 5 HGIG:

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.

3. Personalstruktur und Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen (§ 6 Abs. 2 HGIG)

Die Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur in der Kreisverwaltung. Alle Daten werden geschlechtsspezifisch erhoben. (Kapitel 3.1)

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält eine Schätzung der künftig frei werdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen einschließlich möglicher Beförderungen (siehe Anlage 5 und 6 „Abschätzung“) (Kapitel 3.2).

Diese beiden Grundelemente des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes bilden die Basis für die Entwicklung verbindlicher Zielquoten und entsprechender Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben.

3.1 Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 1. Januar 2020

3.1.1 Anzahl der Bediensteten (einschließlich Beurlaubte)

	Frauen	Männer	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	131	84	215
Beschäftigte	858	258	1116
Beschäftigte TV SuE	149	24	173
Gesamt	1138 (75,7%)	366 (24,3%)	1504

3.1.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub

	Vollzeit		Teilzeit		Elternzeit/ Sonderurlaub		Gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Beamtinnen/Beamte	49	78	73	6	9	0	215
Beschäftigte	286	200	532	56	40	2	1116
Beschäftigte TV SuE	49	15	90	9	10	0	173
Gesamt	384 (25,5%)	293 (19,5%)	695 (46,2%)	71 (4,8%)	59 (4,0%)	2 (0%)	1504

Von 1138 weiblichen Beschäftigten arbeiten 61,1% mit reduzierter Arbeitszeit und 5,2% befinden sich in Elternzeit bzw. Sonderurlaub.

Von 366 männlichen Beschäftigten arbeiten 19,4% mit reduzierter Arbeitszeit und 0,6% befinden sich in Elternzeit bzw. Sonderurlaub.

3.1.3 Unterrepräsentanzen

(siehe Anlage 1 - 4)

In den folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen unterrepräsentiert, das heißt der Anteil der Frauen liegt bei unter 50%:

Beamtinnen/Beamte

Höherer Dienst: A 16

Gehobener Dienst: A 12 und A 13

Im mittleren Dienst besteht eine Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppen A 8 und A 9. Diese Stellen werden seit längerem mit Beschäftigten nachbesetzt. Aus diesem Grund wird auf diese beiden Besoldungsgruppen nicht weiter eingegangen.

Beschäftigte

EG 4 und EG 12

3.1.4 Altersstruktur (ohne Auszubildende und Studierende)

	< 21 J.	21 - 30 J.	31 - 40 J.	41 - 50 J.	51 – 60 J.	> 60 J.
Frauen						
a) Beamtinnen	0	20	40	44	23	4
b) Beschäftigte	0	122	246	254	301	84
Männer						
a) Beamte	0	6	17	28	23	10
b) Beschäftigte	1	28	70	67	88	28
Gesamt	1	176	373	393	435	126

3.1.5 Auszubildende und Studierende im Bereich der Kreisverwaltung

Laufbahn/Ausbildungsberuf	Gesamt	davon Frauen	davon Männer
Anwärterinnen und -anwärter für den gehobenen Dienst	28	16	12
Verwaltungsfachangestellte	18	12	6
Kaufleute für Büromanagement	12	7	5
Fachinformatikerinnen und -informatiker	2	1	1
BASS Studierende	3	2	1
Gesamt	63	38	25

3.1.6 Praktikantinnen und Praktikanten

Beruf	Gesamt	davon Frauen	davon Männer
Anerkennungspraktikum für Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Sozialarbeiterinnen und -arbeiter	5	5	0

3.1.7 Führungspositionen

Zum Stichtag 01.01.2020 gab es:

- drei geteilte Führungsstellen (fünf Frauen, ein Mann);
- vier Führungskräfte in Elternzeit,
- sechs männliche Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit,
- 31 weibliche Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit und
- 29 Führungskräfte (davon zehn Männer), die einen Telearbeitsplatz haben.

Eine Stellvertretung ist keine Fachgebietsleitung.

Zum 01.01.2020 waren zwei Fachbereichsleitungen, acht Stellvertretungen und fünf Fachgebietsleitungen unbesetzt.

Verteilung der Führungskräfte (pro Kopf)

	Frauen	Männer	Gesamt
Fachbereichsleitungen	19 (54%)	16 (46%)	35
<i>Stellvertretungen</i>	10 (56%)	8 (44%)	18
Fachgebietsleitungen	56 (52%)	51 (48%)	107
Gesamt (FBL und FGL)	75 (53%)	67 (47%)	142

Verteilung der Führungskräfte (nach Vollzeitäquivalent)

	Frauen	Männer	Gesamt VZÄ
Fachbereichsleitungen	17,9 (53%)	16,0 (47%)	33,9
Fachgebietsleitungen	49,6 (50%)	49,1 (50%)	98,7
Gesamt (FBL und FGL)	67,5 (51%)	65,1 (49%)	132,6

3.1.8 Gremienbesetzung (§ 13 HGIG)

Die Kreisverwaltung soll bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigen. Ausnahmen sind nur aus erheblichen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind. Eine jährliche Berichterstattung über die Gremienbesetzung soll implementiert werden.

Ein Merkblatt zur Besetzung von Gremien nach § 13 HGIG informiert alle Führungskräfte der Kreisverwaltung über entsprechende Bestimmungen und Verfahren und listet die relevanten Gremien auf.

3.1.9 Berichterstattung

Jährlich wird dem Kreistag über die aktuelle Personalstruktur, über die Entwicklung der Zielvorgaben sowie über die Umsetzung der Maßnahmen berichtet.

In der jährlichen Berichterstattung werden zusätzlich folgende Daten (immer: Gesamt/Frauen/Männer) ausgewiesen:

- Leistungsentgelt nach § 18 TVöD
- Leistungsprämien nach der Hessischen Zulagenverordnung
- Verlängerungen bzw. Verkürzungen der Stufenverweildauer
- Zulagen
- Personalzugänge
- Personalabgänge
- Beförderungen und Höhergruppierungen durch Stellenbesetzungen und durch Stellen- bzw. Dienstpostenbewertung
- Herabgruppierungen
- Teilnahme an Fortbildungen, nach den bekannten Kategorien sortiert
- Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen
- Personen, die sich in Altersteilzeit befinden und die in Altersteilzeit gegangen sind
- Elternzeit: Neuanträge, Dauer, Aufnahme von Elterngeld bzw. Elternzeit unschädlicher Beschäftigung
- Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen
- Ablehnungen von Arbeitszeitänderungen
- Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes
- Telearbeitsplätze

3.2 Schätzungen der besetzbaren Personalstellen und Beförderungen

(siehe Anlage 5 und 6 „Abschätzung“)

Es wird geschätzt, wie viele und welche Personalstellen während der Geltungsdauer des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes voraussichtlich frei werden. Gründe können sein:

- Erreichen der Altersgrenze,
- vorgezogener Ruhestand, Altersteilzeit (z.T. Prognosen aus Erfahrungen),
- freiwilliges Ausscheiden, berufliche Verbesserungen, Versetzungen, Elternzeit, Beurlaubungen (Fluktuationsrate wird geschätzt),
- interner Stellenwechsel.

Es werden die voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und damit mögliche Beförderungen bzw. Höhergruppierungen durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten geschätzt. Dabei wird berücksichtigt,

- ob eine Stelle durch eine externe Bewerbung besetzt wird,
- ob eine Stelle durch interne Bewerbung besetzt wird, was Nachbesetzungen zur Folge hat, die wiederum in der Abschätzung berücksichtigt werden müssen,
- ob und wie lange eine Stelle unter die Stellenbesetzungssperre fällt,
- ob eine Stellenstreichung beabsichtigt ist oder
- ob Veränderungen im Aufgabenzuschnitt vorgenommen werden, die eine Wertigkeit der Stelle oder des Dienstpostens verändert.

Die explizite Ausweisung von zukünftig zu besetzenden Personalstellen macht vorhandene Aufstiegsmöglichkeiten sichtbar. Daraus ergibt sich auch, Qualifikationspotential von Personal zu ermitteln und abzuschätzen, ob die Qualifikationen für eine Stellenbesetzung ausreichen (Personalentwicklungsplanung).

Es werden die möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen geschätzt. Zu Beförderungen/Höhergruppierungen zählen:

- Übertragung höherwertiger Tätigkeit ohne Beförderung oder Höhergruppierung,
- Beförderungen, die durch eine früher erfolgte Übertragung höherwertiger Tätigkeiten noch erfolgen (Beförderungen ohne Stellenbesetzungen),
- Beförderungen ohne Änderungen des Aufgabengebietes.

Schätzungen und Prognosen sind begründet und nachvollziehbar. Die aus den Schätzungen entwickelten Zielquoten stellen keine unzulässige Willkür dar.

4. Ziele

Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen

(§ 5 Abs. 3 und 4 HGIG, siehe Anlage 7 und 8 „Zielvorgaben“)

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben:

- In unterrepräsentierten Bereichen sind im Zeitraum von 2 Jahren (2020/2021, 2022/2023, 2024/2025) 51 % Frauen eingestellt, 51 % Frauen befördert und bei Beförderungen ohne Stellenbesetzung mindestens so viele Frauen befördert, wie dem Anteil der Frauen in der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe entspricht.
- Bei Stellensperren oder beim Wegfall von Stellen ist der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich.

5. Maßnahmen zur Zielerreichung

Oberstes Ziel der Maßnahmen ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, um die tatsächliche Gleichberechtigung zu fördern. (§ 1 HGIG in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2 GG)

Erstmalig wurden für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan Handelnde benannt. Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe, für die viele Personen ins Denken und Handeln kommen. Besonders Führungskräfte sind wichtige Handelnde. Sie leben und gestalten eine chancengleiche Verwaltungskultur. Aus Ihren jeweiligen Bereichen kennen Sie die Bedarfe und Potentiale sehr gut. Dadurch werden Sie zu wichtigen Multiplikator*innen für die Maßnahmenumsetzung.

Für die Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet. Ihre Aufgaben sind:

- die Maßnahmenumsetzung über die Gültigkeitsdauer des Planes zu begleiten,
- die jährliche Berichterstattung zu koordinieren,
- den Stand der Umsetzung nach drei Jahren zu überprüfen,
- den Abschlussbericht nach sechs Jahren vorzubereiten.

Handelnde: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (111), Personalentwicklung und Ausbildungsleitung (220.3), Personalsachbearbeitung (220.1), Organisation (221.6), Verwaltungsleitung (102), ImBlick (102), Fachbereich IT (222 inkl. 222.1 IT an Schulen), Büro für Migration und Inklusion (120), Personalrat, Schwerbehindertenvertretung

5.1 Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Alle Beschäftigte, insbesondere Führungskräfte, sind verpflichtet die Erreichung der Ziele des HGIG und das Prinzip des Gender Mainstreaming zu fördern (§ 4 Abs. 1 HGIG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 HGIG). Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männer wird als durchgängiges Leitprinzip zugrunde gelegt. Um Fortschritte zu erzielen müssen die Ziele des HGIG von oben nach unten gelebt und kommuniziert werden.

5.1.1 Gender Mainstreaming als Leitprinzip

Alle Mitarbeitende und Führungskräfte werden weiterhin für das Thema Gender Mainstreaming sensibilisiert. Entsprechende Maßnahmen (z.B. E-Learning) werden entwickelt und umgesetzt.

Handelnde: Büro für Chancengleichheit (111), Personalentwicklung (220.3)

Indikatoren: Maßnahmen, z.B. E-Learning

5.1.2 Genderkompetenz im Anforderungsprofil von Stellen

In den noch zu erstellenden Anforderungsprofilen von Arbeitsplätzen mit Führungsaufgabe und bei Aufgaben der Personalverwaltung wird geprüft, ob Genderkompetenz als Merkmal in das Anforderungsprofil explizit aufgenommen wird.

Handelnde: Fachbereich Personal (220)

Indikatoren:

- Anforderungsprofile sind erstellt

- Ausschreibungen werden entsprechend angepasst
- Fragenkatalog für das Bewerbungsgespräch
- Dokumentation der Auswahlentscheidung

5.1.3 Qualifizierung

Unter der Voraussetzung, dass Genderkompetenz als Merkmal in die Anforderungsprofile mit aufgenommen wird, muss der Personenkreis der Führungskräfte und der Personalverwaltung für die Förderung des Erreichens der Ziele des HGIG und der Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming fachlich und persönlich qualifiziert sein. Das schließt die individuelle Bereitschaft und Fähigkeit ein, in eigener Initiative den Förderauftrag aktiv zu erfüllen und Gleichstellung als Leitprinzip in der Praxis fortlaufend umzusetzen.

Handelnde: Fachbereich Personal (220)

Indikatoren:

- Fortbildungsangebote
- Angepasster Fragenkatalog für das Bewerbungsgespräch

5.2 Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen

Ein langfristiges Ziel des HGIG ist, die Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst zu beseitigen (§ 1 HGIG). Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einer bestimmten Entgeltgruppe, in einer Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder eine Laufbahn selbst sowie in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (§ 3 Abs. 5 HGIG). Arbeiten in einem Arbeitsbereich zu wenige Frauen und ist dort eine gesonderte Frauenförderung gewünscht, kann dieser Bereich zudem als unterrepräsentiert ausgewiesen werden. In der Kreisverwaltung ist der Fachbereich IT (222) weiterhin ein von Frauen unterrepräsentierter Bereich, in welchem gesonderte Frauenförderung stattfindet sowie die Zugangsbedingungen verbessert und attraktiv gestaltet werden.

5.2.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen im Fachbereich IT (§ 8 HGIG)

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.

Handelnde: Ausbildungsleitung (220.3), Führungskräfte des Fachbereichs IT (222)

Indikatoren: Dokumentation des Auswahlverfahrens

5.2.2 Praktikumsplätze im Fachbereich IT für Schülerinnen

Um interessierte Schülerinnen für ein Praktikum gewinnen zu können werden Pilotprojekte stattfinden. Sie bieten Raum für Erfahrungswerte, Erprobung und Optimierung in Bezug auf die Formen der Gewinnung interessierter Schülerinnen sowie den Praktikumsablauf (z.B. Rotationsmöglichkeiten).

Der Fachbereich IT wirbt aktiv darum, etwa beim Girl's und Boy's Day oder an Schulen, interessierte Schülerinnen für zwei, jährlich vorhandene, 14-tägige Praktikumsplätze zu gewinnen. Sollten keine zwei interessierten Schülerinnen gewonnen werden können, sind die Plätze mindestens paritätisch mit einer Schülerin und einem Schüler zu besetzen.

Das Bewerbungsverfahren wird definiert und zwischen den Handelnden kommuniziert. Die unten genannten Handelnden stehen dabei in engem Austausch.

Handelnde: Ausbildungsleitung (220.3), Fachbereich IT (222), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (111)

Indikatoren:

- Schule erhalten digital oder vor Ort Informationen zu möglichem Praktikum für Schülerinnen (Büro für Chancengleichheit)
- Bericht über die Praktikumsvergabe (Ausbildungsleitung) und über Entwicklung der Zusammenarbeit (Fachbereich IT)
- Von den Handelnden gemeinsam geplante Pilotprojekte finden statt

5.2.3 Girls' und Boys' Day

Den jährlich stattfindenden Girls' und Boys' Day gestalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs IT und der IT-Sicherheit aktiv mit. Sie machen die anwesenden Schülerinnen auf freie Ausbildungs- und Praktikumsplätze aufmerksam und werben um Interessierte.

Handelnde: Fachbereich IT (222)

Indikatoren: Es bewerben sich vermehrt Schülerinnen auf Ausbildungs- und Praktikumsplätze

5.2.4 Werbung auf Messen für Studium und Ausbildung im Fachbereich IT

Die Ausbildungsleitung wird von einer Beschäftigten des Fachbereich IT zu Messen wie z.B. der HOBIT in Darmstadt oder der Ausbildungsmesse der Volksbank Odenwald in Reinheim begleitet. Ziel ist es, weibliche Studierende sowie Auszubildende für ein Studium oder eine Ausbildung in der IT zu gewinnen. Ebenso wird möglichst eine Beschäftigte des Fachbereichs IT Schülerinnen und Schüler bei Schulklassenführungen Einblick in die tägliche Arbeit geben. Zwischen den Fachbereichen findet ein intensiver interdisziplinärer Austausch statt.

Handelnde: Ausbildungsleitung (220.3), Zukunftswerkstatt (102), Führungskräfte des Fachbereichs IT (222), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (111)

Indikatoren:

- Zahl der weiblichen Auszubildenden (Studierenden) in der IT steigt
- Ausbildungsleitung, Zukunftswerkstatt und der Fachbereich IT stehen in regelmäßigem Austausch, Bericht des Fachbereichs IT über die Entwicklung der Zusammenarbeit und konkrete Projekte

5.2.5 Duale Studiengänge mit Schwerpunkten in den Bereichen Public Management, Digitale Verwaltung und Transformationsprozesse, Digitalisierung, Informatik, IT-Sicherheit

Die Kreisverwaltung bewirbt sich bei der Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV) sowie der Hochschule Darmstadt (HDA) als Partnerunternehmen für duale Studiengänge, welche die Schwerpunkte in den Bereichen Public Management, Digitale Verwaltung und Transformationsprozesse, Digitalisierung, Informatik sowie IT-Sicherheit bilden. Sobald die Kreisverwaltung, durch diese Kooperationen, neue duale Studiengänge anbieten kann, wird

dies im Ausbildungsflyer beworben. Bei der Auswahl der Bewerbenden für die Studiengänge sind die Stellen bei gleicher Qualifikation solange mit Frauen zu besetzen bis eine Parität entstanden ist. In den Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Handelnde: Verwaltungsleitung (102), Ausbildungsleitung (220.3), Zukunftswerkstatt (102), Fachbereichsleitung IT (222), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (111)

Indikatoren:

- Möglichkeit eines dualen Studiums in den Bereichen Public Management, Digitale Verwaltung und Transformationsprozesse, Digitalisierung, sowie IT-Sicherheit wird geschaffen und auf Messen beworben
- Bericht des Fachbereichs IT über die Entwicklung der Zusammenarbeit und konkrete Projekte
- Verwaltungsleitung, Zukunftswerkstatt, Ausbildungsleitung, der Fachbereich IT, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie HfPV oder HDA stehen in regelmäßigem Informationsaustausch
- Zahl der weiblichen Studierenden bzw. Fachkräfte in diesen Bereichen steigt (Bericht über die Platzvergabe)
- Der Fachbereich IT unternimmt Bemühungen, die weiblichen Auszubildenden und Studierenden durch eine weibliche Mentorin aus dem Fachbereich IT zu begleiten

5.2.6 Zusammenarbeit Hessen-Technikum bei der HDA

Die Verwaltungs- bzw. Ausbildungsleitung bewirbt sich beim Hessen-Technikum der Hochschule Darmstadt als Partnerunternehmen (möglich wären etwa folgende Ausbildungsbereiche: Fachbereich IT, Zukunftswerkstatt, Fachbereich Bauaufsicht, Fachbereich Natur-, Gewässer- und Bodenschutz, Landschaftspflege). Sobald die Kreisverwaltung, durch diese Kooperationen, neue (duale) Studiengänge anbieten kann, wird dies im Ausbildungsflyer beworben.

Handelnde: Verwaltungsleitung (102), Ausbildungsleitung (220.3), Zukunftswerkstatt (102), Fachbereiche mit Arbeitsschwerpunkten in den MINT-Bereichen (z.B. Fachbereich IT, Fachbereich Bauaufsicht), Büro für Chancengleichheit (111)

Indikatoren:

- Es gibt die Möglichkeit eines (dualen) Studiums in den MINT-Bereichen
- Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig Berichte der Fachbereiche über die Entwicklung der Zusammenarbeit und konkrete Projekte vorgelegt
- Zukunftswerkstatt, Ausbildungsleitung, entsprechende Führungskräfte und die Hochschule tauschen sich regelmäßig aus
- Zahl weiblicher Studierender bzw. Fachkräfte in den MINT-Berufen der Kreisverwaltung steigt

5.2.7 Stellenausschreibungen und –besetzungen im Fachbereich IT (§§ 9 bis 11 HGIG)

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 Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Handelnde: Fachbereich Personal (220), Fachbereich IT (222)

Indikatoren: Dokumentation der Ausschreibungen und der Einstellungsverfahren

5.3 Personalentwicklung (§ 12 HGIG)

Durch berufliche Förderung von Frauen sind die Aufstiegsbedingungen verbessert (§ 1 HGIG). Maßnahmen und Instrumente der Personalentwicklung haben zum Ziel, die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung in ihrer individuellen Entwicklung zu begleiten und zu fördern, damit aktuelle und zukünftige Aufgaben optimal wahrgenommen werden können. Eine gelungene Personalpolitik sieht die Mitarbeitenden mit allen individuellen Erfahrungen im Berufs- und Privatleben. Die Personalentwicklung beachtet deshalb die unterschiedlichen Lebenszyklen, da sich Bedürfnisse, Potenziale oder auch die eigene Arbeitsmotivation im Laufe des Lebens verändern.

5.3.1 Umsetzungen der Maßnahmen aus dem Personalentwicklungskonzept

Das 2019 veröffentlichte Personalentwicklungskonzept wird stetig weiterentwickelt. Daraus entstehende und umgesetzte Maßnahmen (z.B. Nachwuchsführungskonzept) werden von verwaltungsinternen Fachstellen begleitet. Insbesondere durch:

- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu genderrelevanten Themen,
- das Büro für Migration und Inklusion zum Thema Diversity,
- die Gesundheitsmanagerin zu Gesundheitsthemen.

Aktuelle und vorhandene hausinterne Entwicklungsbedarfe der Fachbereiche werden durch die Führungskräfte an die Personalentwicklung kommuniziert. Maßnahmen werden entwickelt und erprobt.

Handelnde: Personalentwicklung (220.3), Führungskräfte, verwaltungsinterne Fachstellen

Indikatoren:

- Bericht zum Personalentwicklungskonzept
- Die Entwicklung interner Nachwuchsführungskräfte wird vorangebracht und in Prozessen abgebildet (z.B. internes Entwicklungsprogramm und Möglichkeit digitaler Studiengänge)

5.3.2 Förderung von Frauen in Führungsfunktionen

Es soll ein Führungsnetzwerk für Frauen eingeführt und etabliert werden. Unter externer Begleitung soll sich dieses Netzwerk regelmäßig treffen.

Handelnde: Personalentwicklung (220.3), eventuell in Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (111)

Indikatoren:

- Einführung des Netzwerks
- Anzahl der Termine
- Anzahl der Teilnehmerinnen

5.4 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Im Rahmen ihrer gesetzlichen Fürsorgepflicht misst die Kreisverwaltung der Gesunderhaltung aller bei ihr beschäftigten Frauen und Männern eine große Bedeutung zu. Dabei hat sie auch den Gleichberechtigungsgrundsatz sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Blick (§ 6 Abs. 2 Punkt 4 HGIG).

5.4.1 Schulung der Führungskräfte

Der Erfolg eines betrieblichen Gesundheitsmanagements hängt maßgeblich davon ab, dass sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende für gesundheitsrelevante Themen sensibilisiert sind und diese im Arbeitsalltag aktiv berücksichtigen. Die Schaffung einer gesunderhaltenden Arbeitskultur ist hierbei von zentraler Bedeutung. Genderspezifische Gesundheitsaspekte sind grundsätzlich mitzudenken. Ebenso spielen Mehrfachbelastungen von Personen mit reduzierter Arbeitszeit, unabhängig von ihrem Geschlecht, eine Rolle. Die Sensibilisierung erfolgt über Impulsvorträge für Führungskräfte und das Angebot entsprechender Seminare.

Handelnde: Im Blick (102), federführend Gesundheitsmanagement, Fachbereich Personal (220)
Indikatoren:

- Themen der Vorträge und Seminare
- Anzahl der Vorträge und Seminare und Teilnehmezahlen

5.4.2 Seminare zu Gesundheitsthemen

Im Rahmen der Prävention und Gesundheitsförderung finden jährlich Seminare zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen statt. Bei der Seminargestaltung werden zeitliche Ressourcen von Personen mit reduzierter Arbeitszeit berücksichtigt: Angebot von Halbtagesseminaren.

Handelnde: Gesundheitsmanagement (102)
Indikatoren:

- Anzahl der Seminare
- Teilnehmezahlen

5.4.3 Gefährdungsbeurteilung

Um die Anforderungen des Arbeitsschutzes sicherzustellen, stehen flächendeckende technische Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze zur Verfügung, bei denen genderspezifische Aspekte berücksichtigt werden.

Handelnde: Im Blick (102), federführend Fachkraft für Arbeitssicherheit, alle Führungskräfte
Indikatoren: Gefährdungsbeurteilungen liegen in aktualisierter Form vor

5.4.4 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wird nach einem angemessenen Zeitraum wiederholt und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Belastungen von Frauen und Männern durchgeführt.

Handelnde: Im Blick (102), federführend Fachkraft für Arbeitssicherheit, alle Führungskräfte
Indikatoren: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen liegt in aktualisierter Form vor

5.4.5 Sicherheitskonzept

Im Rahmen der Thematik tatsächliche und gefühlte Sicherheit und Gewaltprävention wird ein Sicherheitskonzept erarbeitet, in dem geschlechterspezifische Bedrohungsaspekte beleuchtet und allgemeingültige – geschlechterneutrale - Handlungsrouninen entwickelt werden.

Handelnde: Im Blick (102), federführend Arbeitsschutzkoordination

Indikatoren: Sicherheitskonzept

5.5 Kulturwandel – partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein weiteres oberstes Ziel der Maßnahmen ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§§ 1, 4 und 14 HGIG).

Zur Stärkung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt es vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen zu finden. Dabei sollen insbesondere Männer bzw. Väter angesprochen werden, um den Väter-Anteil bei der Inanspruchnahme von mehr als zwei Elternzeit Monaten zu erhöhen. Besonderheit hierbei ist, dass von Männern, die Väter werden, die Dienststelle zunächst keine Kenntnis hat.

Die offene Vereinbarkeitskultur für Mütter und Väter soll verbessert werden. Es gilt zu fördern und anzuerkennen, dass insbesondere auch Väter Verantwortung in der Familienarbeit übernehmen; etwa durch Arbeitszeitreduzierung nach der zweimonatigen Elternzeit. Frauen bietet sich dadurch die Chance auf einen früheren beruflichen Wiedereinstieg mit höherem Stundenumfang. Dieser Kulturwandel wird von höchster Verwaltungsebene unterstützt und verbindlich kommuniziert.

5.5.1 Väterbewusste Vereinbarkeit

Väter und Mütter können sich mit ihren Vereinbarkeitswünschen an ihre Führungskraft wenden. Sie werden aktiv darin unterstützt die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgestalten zu können. Individuelle Lösungen sollen, innerhalb des rechtlichen Gestaltungsrahmens, gefunden werden. Die Verpflichtung zum Ausgleich für Väter in Elternzeit, für einen meist kürzeren Zeitraum als bei Müttern, erfordert ein kreatives Zusammenwirken aller Beteiligten.

Das Interesse der männlichen Beschäftigten soll geweckt werden, die „Vaterschaft“ anzuzeigen und den eigenen Umgang mit Vereinbarkeit offen zu kommunizieren. Im Intranet wird auf väterorientierte Vereinbarkeitsangebote (z.B. Fortbildungen, Väter-Treffen) hingewiesen.

Eine Umfrage soll evaluieren, welche Barrieren für Väter in Bezug auf Arbeitszeitreduzierung und längerer Elternzeit bestehen und wie diese überwunden werden können.

Für alle gilt: Bei Stellenbesetzungen dürfen die Zeiten der Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierungen keine negativen Auswirkungen nach sich ziehen.

Handelnde: Verwaltungsleitung (102), alle Führungskräfte, Personalsachbearbeitung (220.1), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (111), Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, alle Beschäftigte

Indikatoren:

- Väter werden in der Verwaltung sichtbar (z.B. Artikel in der Perspektive LaDaDi, Netzwerke entstehen, Vereinbarkeit wird im Team besprochen, regelmäßiges Väter-Treffen)

- Väter gehen mehr als zwei Monate in Elternzeit und reduzieren nach der Elternzeit ihre wöchentliche Arbeitszeit
- Anteil an Männern mit und ohne Führungsaufgaben in vollzeitnaher Arbeitszeit steigt
- Ergebnisse der Umfrage werden zur Entwicklung von Maßnahmen genutzt

5.5.2 Vereinbarkeitsorientierte Führungskräfte

Eine vereinbarkeitsorientierte Haltung der Führungskräfte ist für das Gelingen des Kulturwandels besonders wichtig. Führungskräfte sollen eine Vorbildfunktion haben. Daher wird bei den Auswahlgesprächen in Stellenbesetzungsverfahren für Führungspositionen, mit Hilfe des standardisierten Fragebogens, die Haltung der oder des Bewerbenden dokumentiert.

Passende Instrumente zum vereinbarkeitsorientierten Führen werden definiert: z.B. keine Meetings am Nachmittag oder feste Besprechungstage fürs Team.

Handelnde: Landrat, Dezernent*in, Verwaltungsleitung (102), alle Führungskräfte, Personalsachbearbeitung (220.1), Personalentwicklung (220.3), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (111), Personalrat, Schwerbehindertenvertretung

Indikatoren:

- Anpassung Handbuch und Fortbildungsangebot für Führungskräfte
- Kommunikation, z.B. über Perspektive LaDaDi und Presseberichte (vielfältige Elternperspektiven finden statt)
- Thematisierung bei Leitungskräftebesprechung
- In den Personalauswahlbogen wird eine Frage zur vereinbarkeitsorientierten Haltung der Führungskräfte mitaufgenommen
- In das strukturierte Jahresgespräch (Bogen) wird eine Frage zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitaufgenommen

5.5.3 Gut informiert und unterstützt in der Elternzeit und Wiedereinstiegszeit

Sobald die Überarbeitung der Elternzeitbroschüre abgeschlossen ist, wird es leitfadengestützte Elternzeit- und Wiedereinstiegszeit-Gespräche geben. Ziel ist die bessere Planbarkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben für die Beschäftigten sowie die rechtzeitige Strukturplanung für die Dienststelle. Diese Gespräche werden von den Führungskräften und einer Person aus dem Fachgebiet Personalsachbearbeitung terminiert und gemeinsam mit der oder dem Beschäftigten geführt. Für ein Gelingen dieser Gespräche finden intensive Absprachen zwischen den Führungskräften und dem Fachgebiet Personalsachbearbeitung statt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird diesen Prozess beratend begleiten.

Die Leitfäden für das Elternzeit- und Wiedereinstiegszeit-Gespräch werden den Führungskräften durch die Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeitern erklärt und zugänglich gemacht. Bei der Leitungskräftebesprechung wird die Verwaltungsleitung und die Fachgebietsleitung Personalsachbearbeitung die gewünschte Form der Zusammenarbeit erläutern. Hierbei soll regelmäßig ein Feedback abgefragt werden, um die Praxis stetig zu optimieren. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird dies unterstützen.

Ziel ist, nach der Elternzeit den Wiedereinstieg am bisherigen Arbeitsplatz realisieren zu können. Entsprechende Planungen werden im Leitfaden zum Wiedereinstiegszeit-Gespräch dokumentiert.

Hausintern werden weiterhin Fortbildungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten. Um den frühen beruflichen Wiedereinstieg von Frauen zu unterstützen, werden zudem Bemühungen unternommen, für Beschäftigte Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Bereich U3 vorzubringen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte begleitet dies inhaltlich.

Handelnde: Landrat, Dezernent*in, Verwaltungsleitung (102), alle Führungskräfte, Fachgebiet Personalsachbearbeitung (220.1), Fachgebiet Personalentwicklung (220.3), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (111), Personalrat, Schwerbehindertenvertretung

Indikatoren:

- Schulungen der Führungskräfte bezüglich der leitfadengestützten Gespräche finden statt
- Die Führungskräfte sind über die gewünschte Form der Zusammenarbeit informiert
- Eine Dokumentation der leitfadengestützten Gespräche über Elternzeit und Wiedereinstieg
- Beschäftigten nehmen Beratung durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vor der Eltern- bzw. Wiedereinsteigszeit in Anspruch
- Eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe wird gegründet. Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Bereich U3 (z.B. durch den Landkreis qualifizierte Tagespflegepersonen) werden geprüft. Ziel ist die Erstellung eines Konzeptes.

5.6 Führen mit reduzierter Arbeitszeit (§ 14 HGIG)

Spricht man von „Teilzeit“ wird oft eine halbe Arbeitszeit assoziiert. Teilzeit kann aber auch eine Stundenreduzierung von nur wenigen Stunden bedeuten. Deshalb wird in der Kreisverwaltung nicht mehr von Führen in Teilzeit gesprochen, sondern von Führen mit reduzierter Arbeitszeit.

Durch Führen mit reduzierter Arbeitszeit können potenziell mehr Ressourcen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erschlossen, die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt und Führungsstellen attraktiver werden. In der Kreisverwaltung fehlt es an systematischen Ansätzen, wie Führen mit einer reduzierten Arbeitszeit realisiert werden kann.

5.6.1 Erstellung eines Konzeptes zu Führen mit reduzierter Arbeitszeit

Es wird ein Konzept „Führen mit reduzierter Arbeitszeit“ erarbeitet und eingeführt. In diesem werden verschiedene Maßnahmen zum Kulturwandel, zur Informationsvermittlung über das Konzept sowie zur Unterstützung der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit ausgearbeitet.

Zum Beispiel:

- Schulung der Fachbereichsleitungen und Dezernentin sowie Dezernenten
- Mögliche Anpassung der Führungsspanne auf den Stundenumfang, ggf. personeller Ausgleich
- Workshops für Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit
- Interne Öffentlichkeitsarbeit
- Werbung für Führen mit reduzierter Arbeitszeit
- Festlegung der Arbeitszeituntergrenze einer Führungsstelle

Handelnde: Landrat, Dezernent*in, Verwaltungsleitung (102), Fachbereich Personal (220), Fachbereich Allgemeine Verwaltung, Organisation (221), Büro für Chancengleichheit (111), Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, alle Führungskräfte

Indikatoren:

- Konzept
- Anzahl der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit steigt
- Der beabsichtigte Kulturwandel wird in den Leitungskräftebesprechungen thematisiert
- Das Handbuch für Führungskräfte wird entsprechend angepasst

5.7 Diskriminierungen abbauen (§ 3 Abs. 2 und 4 HGIG)

Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes hat viele Erscheinungsformen. Dazu zählen Sexismus, sexuelle Belästigung und Mobbing, aber auch Gewalt. Mit der Digitalisierung der Verwaltung kann es zu neuen Formen der Diskriminierung kommen.

5.7.1 Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Das Fairworkklima und die arbeitgeberseitige Schutzpflicht vor Diskriminierung, Mobbing, Beleidigungen und sexueller Belästigung werden auch im digitalen Kontext gelebt.

Handelnde: Landrat, Dezernent*in, Verwaltungsleitung (102), Fachbereich Personal (220), alle Führungskräfte, alle Beschäftigte

Indikatoren:

- Führungskräfte sind geschult
- Handbuch für Führungskräfte wird angepasst

5.7.2 Geschlechtergerechte Verwaltungssprache (§ 1 Abs. 2 HGIG)

Ein Leitfaden zum Thema „Gender&Diversity“ wird gemeinsam vom Büro für Chancengleichheit, vom Büro für Migration und Inklusion sowie dem Team Medien und Kommunikation erarbeitet. Dieser soll von allen Beschäftigten beim internen und externen Verwaltungshandeln angewandt werden. Das Team Medien und Kommunikation setzt die Leitlinien intern (z.B. Intranet, Perspektive LaDaDi) und extern (z.B. Internet, Pressetexte, Twitter, Interviews) textlich und bildlich um.

Im analogen und digitalen dienstlichen Schriftverkehr sowie in Broschüren, Leitfäden, Formularen, Rechts- und Verwaltungsvorschriften wird die Chancengleichheit von Frau und Mann sowie allen anderen Geschlechtern (bild-)sprachlich zum Ausdruck gebracht. Formulare sind in der gesamten Verwaltung auf dieses Kriterium (s.a. OZG) zu prüfen und anzupassen. Mitarbeitende, vorrangig diejenigen die für Öffentlichkeitarbeit zuständig sind, werden zur geschlechtsneutralen und –sensiblen Sprache geschult.

Handelnde: Medien und Kommunikation (102), Büro für Chancengleichheit (111), Büro für Migration und Inklusion (120), Fachbereich Personal (220), Zukunftswerkstatt (102), alle Führungskräfte, Verwaltungsleitung (102), Landrat, Dezernent*in, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung

Indikatoren:

- Bei internen und externen Veröffentlichungen wird eine faire (Bild-)Sprache sichtbar
- Geänderte Formulare (Stichproben)
- Beachtung beim dienstlichen Schriftverkehr
- Bericht über Schulungen bzw. Fortbildungen

5.8 Zukunft der Arbeit - Digitale Transformation

Die Kreisverwaltung geht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch im Rahmen der digitalen Transformation an. Denn diese hat einen unmittelbaren Effekt auf die Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsperspektiven und –verhältnisse. Bei der Entwicklung, Etablierung und Überprüfung mobiler Arbeitsformen sowie neuer Arbeitsprozesse werden Frauen chancengleich berücksichtigt.

Werden Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Arbeitsmittel benötigt, sind diese den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Kriterien wie etwa ein reduzierter Arbeitsstundenumfang oder das Geschlecht dürfen nicht dazu führen, dass die für die Tätigkeit nötigen Arbeitsmittel verweigert werden.

Für Frauen ergeben sich mit der digitalen Transformation Herausforderungen und Chancen, die bislang wenig öffentlich debattiert wurden. Der sogenannte Digital Gender Gap markiert hier die geschlechtsspezifische Lücke beim Zugang und der Nutzung von digitalen Technologien. Der Digital Gender Gap zeigt die unterschiedliche Sichtbarkeit von Frauen und Männern in digitalen Medien und Räumen auf. Diese unterschiedliche Sichtbarkeit kann sich auch in Bezug auf zukünftig benötigte Software zeigen. Darum ist bei der Neuanschaffung von Software, diese vor dem Erwerb darauf zu prüfen, ob sie nach dem Recht des AGG sowie HGIG nachweislich diskriminierungsfrei und so weitreichend wie möglich barrierefrei ist. Trifft dies nicht zu, ist eine geeignete alternative Software zu wählen. Die bereits verwendete Software ist ebenfalls auf diese Kriterien zu überprüfen und ggf. zu ersetzen.

Berufsfelder, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, weisen ein hohes Potential auf, dass Tätigkeiten durch Informations- und Kommunikationstechnik ersetzt werden können (Substituierbarkeitspotenzial). Ein hohes Substituierbarkeitspotenzial bedeutet nicht zwingend, dass diese Berufsfelder verschwinden werden. Vielmehr werden sich Tätigkeiten verändern. Darum ist es von Bedeutung, dass die jeweiligen Führungskräfte diese Bereiche und die eventuelle Entwicklung oder den Wegfall der Stellen im Blick haben. Wenn die Führungskräfte Fortbildungsbedarfe ihrer Mitarbeiterinnen ermitteln, können sie sich zur Unterstützung an die Personalentwicklung wenden.

In Aus- und Weiterbildungen ist die Vermittlung von arbeitsplatzspezifischem Fachwissen und fachübergreifenden Kompetenzen zentral. Dies ist ein wichtiger Baustein für die kreative Bewältigung künftiger beruflicher Herausforderungen. So bleiben die Mitarbeitenden mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Verwaltung der Zukunft.

Die Organisation kann ihrerseits einen Blick auf die Potentiale der Beschäftigten richten. Für zukunftsfähige Arbeitsformen (z.B. Projektarbeit) ist die enge Verzahnung von Personalentwicklung, Organisation und der Zukunftswerkstatt wichtig. Nicht nur wegen der demografischen Entwicklung, sondern auch um in den Teams weiter kreativ und innovativ zu bleiben, ist besonders auf die Diversität der Fachkräfte der Zukunft zu achten.

Um Geschlechterungleichheiten und Barrieren in der digitalen Transformation abzubauen und sie zu einer Erfolgsgeschichte für alle Beschäftigten in unserer Verwaltung zu machen, müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden. So können alle Beschäftigten chancengleich die digitale Transformation aktiv mitgestalten und von ihren Entwicklungen profitieren.

Die Chancen der Digitalisierung gilt es viel stärker als bisher herauszuarbeiten und intern sowie extern zu kommunizieren.

Handelnde: Landrat, Dezernent*in, Verwaltungsleitung (102), Zukunftswerkstatt (102), Fachbereich Allgemeine Verwaltung, Organisation (221), Fachbereich Personal (220), IT-Strategie (222), Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, alle Führungskräfte

Indikatoren:

- Maßnahmen werden entwickelt, dabei Risiken benannt und minimiert
- Personalentwicklung, Organisation und Zukunftswerkstatt stehen in engem Austausch
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist an Prozessen beteiligt
- Webinare im Intranet und Transparenz über Chancen in Perspektive
- Sensibilisierte Führungskräfte

5.9 Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

Das Beurteilungswesen ist ein wichtiges Grundlageninstrument für die Personalentwicklung und den beruflichen Aufstieg. Zur Sicherstellung eines hohen Grades an Objektivität der Beurteilungen müssen Richtlinien mit diskriminierungsfreien Kriterien erarbeitet werden. Ziel ist, möglichst wertfrei, ohne Rollenzuschreibungen und vor allem geschlechtergerecht zu beurteilen. Eine ergebnisorientierte Beurteilung ist am wenigsten diskriminierungsanfällig.

Es braucht einheitliche Beurteilungsmaßstäbe zwischen allen Beurteilenden. Im Beurteilungsverfahren soll ein Vergleich innerhalb der Gesamtheit der Beurteilungen durchgeführt werden. So können offensichtliche Beurteilungsfehler, auch zwischen Frauen und Männern, aufgedeckt und ausgeräumt werden. Die Beurteilenden müssen an einer Schulung teilnehmen, in der das Thema der chancengleichen und geschlechtergerechten Beurteilungen behandelt wird.

Sowohl die durchgeführten Schulungen als auch das vorgesehene Beurteilungssystem leisten einen entscheidenden Beitrag dazu, dass das Beurteilungswesen den Grundsätzen der Chancengleichheit entspricht.

Handelnde: alle Führungskräfte (Beurteilende), Personalentwicklung (220.3), Büro für Chancengleichheit (111), Personalrat, Schwerbehindertenvertretung

Indikatoren:

- Schulung der Beurteilenden
- neue Beurteilungsrichtlinien und –kriterien im Handbuch für Führungskräfte
- Beurteilungskonferenz wird durchgeführt
- einheitliche Beurteilungsmaßstäbe sind vorhanden

5.10 Mehrfachdiskriminierung

Von Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern profitieren nur dann alle Frauen, wenn hierbei die Heterogenität der Frauen als soziale Gruppe bewusst in den Blick genommen wird. Der Aspekt der Mehrfachdiskriminierung verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass Frauen aufgrund weiterer Dimensionen von Diskriminierung, etwa der ethnischen Herkunft oder einer Beeinträchtigung, nicht in gleicher Weise bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen mitgedacht oder aktiv einbezogen werden. Dies ist insbesondere auch deshalb von Bedeutung, da entsprechende Rollenvorbilder unter den Führungskräften bislang eher die Ausnahme bilden. Um die Chancengleichheit aller Frauen und nicht nur einer bestimmten Gruppe von Frauen zu erreichen, werden die Maßnahmen dieses Plans diversitätssensibel gestaltet.

Handelnde: Büro für Chancengleichheit (111), Büro für Migration und Inklusion (120), Personalentwicklung (220.3), Schwerbehindertenvertretung

Indikatoren:

- zuständige Fachstellen setzen sich mit dem Thema Mehrfachdiskriminierung auseinander
- zunehmende Verankerung des Themas im Frauenförder- und Gleichstellungsplan
- Maßnahmen werden so entwickelt, dass auch weibliche Beschäftigte mit möglichen Mehrfachdiskriminierungen gezielt gefördert werden

6. Standards der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg

Seit Bestehen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und der Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen wurden in vielfältiger Weise Anforderungen aus dem Gesetz und Maßnahmen aus den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen umgesetzt und sind heute Standard in der Kreisverwaltung.

NEU: Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 7 HGIG)

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

Stellenausschreibungen und –besetzungen (§§ 8 – 10 HGIG)

- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Stellen grundsätzlich hausintern oder öffentlich ausgeschrieben. Art und Inhalt der Ausschreibungen orientieren sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle. In den Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht und Vollzeitstellen grundsätzlich auch in Teilzeit zu besetzen sind.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden nach Möglichkeit gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.
- Stellen werden nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprechend den Anforderungen unabhängig vom Geschlecht besetzt. In Bereichen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen, werden Frauen bei gleicher Eignung für die ausgeschriebene Stelle bevorzugt eingestellt.
- Führungspositionen können in Teilzeit besetzt werden.
- Die Veröffentlichungen der Stellenausschreibungen müssen immer mindestens 14 Tage, in den Ferien eine Woche länger, vor Ablauf der Bewerbungsfrist erfolgen.
- Die Übertragung von Leitungsfunktionen innerhalb der Verwaltung ist grundsätzlich an ein internes Verfahren zur Feststellung der tatsächlichen Eignung gebunden. Leitungskompetenzen müssen nachgewiesen und in einem gezielten Personalgespräch abgefragt werden. Zu den Leitungskompetenzen zählen Kenntnisse der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.
- Die Vorstellungsgespräche im Auswahlverfahren werden durch einen Fragenkatalog strukturiert, so dass Chancengleichheit für Frauen und Männern besteht. Der Fragenkatalog orientiert sich am Anforderungsprofil der Stelle.
- **NEU:** Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten hausinternen Bewerberinnen und Bewerbern ein Feedback-Gespräch angeboten.
- **NEU:** Bei unerwartet freiwerdenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen.

Personalentwicklung (§ 11 HGIG)

- Im Rahmen des hausinternen Fortbildungsprogramms werden auch Veranstaltungen

ausschließlich für Frauen angeboten. Bei der Auswahl und den Inhalten der Veranstaltungen wird mit dem Büro für Chancengleichheit zusammen gearbeitet.

- Ein Teil der Fortbildungen wird in Teilzeit angeboten.
- Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an Qualifizierungsangeboten wie Fachlehrgängen und hausinternen Fortbildungen teilnehmen.
- Alle zwei Jahre wird eine Führungskräftefortbildung nur für Frauen angeboten.
- Unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstehen, werden erstattet. Der Hinweis steht im jährlichen Fortbildungsprogramm.
- **NEU:** 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.
- **NEU:** 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).
- **NEU:** 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.
- **NEU:** Führungskräfte müssen einmalig an einer Fortbildung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und an einem Präventionsseminar zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz teilnehmen.

Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung (§ 13 HGIG)

- Die Kreisverwaltung bietet Arbeitszeiten und weitere Rahmenbedingungen an, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.
- Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und flexibler Arbeitszeit aus familiären Gründen wird, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, entsprochen.
- Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen wird ein personeller Ausgleich vorgenommen.
- **NEU:** Bei Veränderungen der Aufgabenzuschnitte 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.
- **NEU:** Bei der überwiegend von Männern in Anspruch genommenen zweimonatigen Elternzeit ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen.
- **NEU: geplante Maßnahme 2014:** Die Plätze für alternierende Telearbeit werden nach Bedarf erhöht. Die Bedarfsermittlung findet einmal jährlich statt.

Standard Ende 2019: Es gibt keine Begrenzung der Plätze für alternierende Telearbeit. Sofern dienstliche bzw. in der Person liegende Gründe nicht entgegenstehen, kann jede Kollegin und jeder Kollege einen entsprechenden Antrag stellen.

- **NEU:** 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.
- **NEU:** Bei unvorhergesehenen Ereignissen bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind unter Beachtung der dienstlichen Belange Wechseltage der Telearbeit möglich.
- **NEU:** Bei der Geburt eines Kindes bekommen alle Väter einen Tag Dienst-/Arbeitsbefreiung.
- **NEU:** Das betriebliche Gesundheitsmanagement bietet jährlich Seminare zur Unterstützung der Balance zwischen Arbeitswelt und Privatleben an (Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege).

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung (§ 12 AGG)

- Alle neuen Auszubildenden nehmen an einem Präventionsseminar zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz teil.
- **NEU:** Fortbildungen zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden für Führungskräfte verpflichtend und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen angeboten.
- **NEU:** Führungskräfte müssen bekanntgewordene sexuelle Belästigungen und alle weiteren Formen der Belästigung dem Fachbereich Personal melden.
- **NEU:** Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung oder einer anderen Form der Belästigung muss die Dienststellenleitung die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen oder disziplinarischen Maßnahmen ergreifen.

Umgesetzte Maßnahmen aus den vergangenen Frauenförderplänen

- **NEU:** Zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz finden jährlich Aufklärungen und Informationen durch Öffentlichkeitsarbeit statt (Intranet, Mails)
- Informationsblatt zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Beurlaubte Beschäftigte haben Zugang zum Intranet und damit zu allen relevanten Themen, u.a. zum Fortbildungsprogramm und zu den Stellenausschreibungen
- (Werdende) Eltern werden umfassend durch eine Elternzeitbroschüre informiert. Behandelt werden auch Informationen zum Arbeiten mit Kindern. Väter werden in besonderer Weise angesprochen.
- Infoblatt zum besonderem Mutterschutz im beruflichen Umgang mit Kindern
- Eltern können bis zu fünf zusätzliche Gleittage in den Ferien (Zeitausgleich) in Anspruch nehmen.

Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte

Höherer Dienst											
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Besoldungsgruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	
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 16	5				5	1				1	20,00
A 15	4	1	0,66		4,66	2	1	0,66		2,66	57,08
A 14	2	2	1,76		3,76	1	2	1,76		2,76	73,40
A 13	3	3	2,39		5,39	3	3	2,39		5,39	100,00
Höherer Dienst gesamt 01.01.2020	14	6	4,81	0	18,81	7	6	4,81	0	11,81	62,79

Gehobener Dienst											
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Besoldungsgruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	
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	17	4	3,12		20,12	5	4	3,12		8,12	40,36
A 12	25	12	9,39	2	36,39	6	9	6,81		12,81	35,20
A 11	22	34	23,24	2	47,24	11	32	21,47	2	34,47	72,97
A 10	24	19	11,91	5	40,91	8	18	10,98	5	23,98	58,62
A 9	14	1	0,61		14,61	9	1	0,61		9,61	65,78
Gehobener Dienst gesamt 01.01.2020	102	70	48,27	9	159,27	39	64	42,99	7	88,99	55,87

Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte

Anlage 2

Mittlerer Dienst											
Istanalyse Besoldungs- gruppen	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	
A	B	Personen C	Beschäftigungs- Volumen D	E	F=B + D + E	G	Personen H	Beschäftigungs- Volumen I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
A 9 Z					0					0	0
A 09 S	7	2	1,41		8,41	1	2	1,41		2,41	28,66
A 8	3	1	0,54		3,54	1	1	0,54		1,54	43,50
A 7	1				1	1				1	100
Mittlerer Dienst gesamt 01.01.2020	11	3	1,95	0	12,95	3	3	1,95	0	4,95	38,22

Ist-Analyse Beschäftigte

Beschäftigte TVöD											
Istanalyse Entgelt- gruppen	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in % L=K/F(%)
	Ganztags- Kräfte B	Teilzeitkräfte		Beurlaubte E	Personal- Kapazität F=B + D + E	Ganztags- Kräfte G	Teilzeitkräfte		Beurlaubte J	Personal- Kapazität K=G + I + J	
Personen C		Beschäftigungs- Volumen D	Personen H				Beschäftigungs- Volumen I				
E 15	2	1	0,82		2,82	1	1	0,82		1,82	64,54
E 14	5	6	4,34		9,34	4	3	2,6		6,6	70,66
E 13	20	7	5,28	1	26,28	12	7	5,28		17,28	65,75
E 12	19	12	9,16		28,16	8	8	5,88		13,88	49,29
E 11	52	41	23,67	3	78,67	25	29	14,73	2	41,73	53,04
E 10	36	26	17,5	2	55,5	16	20	13,51	2	31,51	56,77
E 9c	84	79	55,3	10	149,3	48	75	52,38	10	110,38	73,93
E 9b	51	42	28,88	9	88,88	35	39	26,98	8	69,98	78,74
E 9a	76	35	21,87	6	103,87	36	32	20,62	6	62,62	60,29
E 9				1	1				1	1	100,00
E 8	25	24	14,17	2	41,17	21	22	13,29	2	36,29	88,15
E 7	1	6	4,4		5,4	1	6	4,4		5,4	100,00

S 15	2				2	1				1	50,00
S 14	29	31	20,91	5	54,91	27	28	18,78	5	50,78	92,48
S 13 Ü											
S 13		1	0,92		0,92		1	0,92		0,92	100,00
S 12 Ü											
S 12	12	40	25,38	3	40,38	7	35	22,26	3	32,26	79,89
S 11 Ü											
S 11 B	9	13	9,01		18,01	6	12	8,14		14,14	78,51
S 10											
S 9											
S 8 B	2	6	4,38		6,38	1	6	7,38		8,38	131,35
Beschäftigte gesamt 01.01.2020	64	99	65,41	9	138,41	49	90	62,29	9	120,29	86,91

Abschätzungen Beamtinnen und Beamte

Anlage 5

Höherer Dienst

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01. Januar 2020																														
Besoldungs- gruppen	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze						Sonstige Fluktuation						Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen						Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen						Summe, der zu besetzenden Stellen				
	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25		20	21	22	23	24	25	20/	22/	24/		
A 16	1																											1	0	0
Höherer Dienst gesamt	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0

Gehobener Dienst

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01. Januar 2020																														
Besoldungs- gruppen	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze						Sonstige Fluktuation						Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen						Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen						Summe, der zu besetzenden Stellen				
	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25		20	21	22	23	24	25	20/	22/	24/		
A 13				1	2																							0	1	1
A 12		1	1	2	1	1																						1	3	2
Gehobener Dienst gesamt	0	1	1	3	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	4

Abschätzungen Beschäftigte

Anlage 6

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01. Januar 2020																														
Entgelt- gruppen	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze						Sonstige Fluktuation						Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen						Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen						Summe, der zu besetzenden Stellen				
																													20	21
	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25		20	21	22	23	24	25	21	23	25		
EG 12					3	4																						0	0	7
EG 4																												0	0	0
Beschäftigte gesamt	0	0	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7

