

**Frauenförder- und Gleichstellungsplan
sowie
Maßnahmen zur Chancengleichheit
im Eigenbetrieb Schule und
Gebäudewirtschaft
für die Jahre 2023 bis 2028**

verbindliche Zielvorgaben bis 2025

Stand:
Text November 2022
Daten September 2022

Vorwort

Der sechste Frauenförder- und Gleichstellungsplan für den Eigenbetrieb Schule und Gebäudewirtschaft Kreis Bergstraße ist auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) vom 01.01.2016 erstellt worden.

Die Geltungsdauer des Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist vom 01. Januar 2023 bis 31. Dezember 2028.

Zielsetzung ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern soll als Leitprinzip allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, zugrunde liegen.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan orientiert sich an der aktuellen Situation des Eigenbetriebs und zeigt auf, in welchen Bereichen Entwicklungsbedarfe bestehen und wie diese durch entsprechende Maßnahmen bewältigt werden können.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde von der Abteilung Personal und Organisation unter maßgeblicher Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung wurden in die Erstellung einbezogen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde am 17.01.2023 von der Betriebskommission beschlossen.

Die Dienststelle berichtet in der Betriebskommission alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen.

Einleitung

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan bildet einen wichtigen Baustein, um allen Beschäftigten optimale Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten sowie den Eigenbetrieb als Ganzes noch stärker familienfreundlich/ -bewusst auszurichten.

Attraktive Arbeitsbedingungen sind unerlässlich, um Personal zu halten und auch zukünftig Fach- und Führungspersonal zu gewinnen. Daher ist es wichtig bestehende Maßnahmen zu überprüfen, anzupassen und stetig weiterzuentwickeln.

Für eine nachhaltige und zukunftsfähige Personalpolitik ist es von zentraler Bedeutung, Frauen und Männern gleiche Chancen zu ermöglichen und strukturelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu beseitigen.

Die Ist-Analyse zeigt, dass wir hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere auf einem guten Weg sind.

Dennoch gibt es weiterhin Handlungsfelder wie zum Beispiel die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Entgelt- und Besoldungsgruppen, der Ausbau von Führungspositionen in Teilzeit oder alternativ mit einem Homeoffice Anteil und im Jobsharing.

Daher setzen wir unsere Bemühungen fort, um durch gezielte Maßnahmen die Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten zu nutzen und Frauen die gleichen Chancen zu eröffnen.

Sowohl die Maßnahmen als auch die Zielvorgaben werden alle drei Jahre überprüft und auf ihre Wirkung hin modifiziert.

Die Umsetzung der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan formulierten Ziele und Maßnahmen kann nur gelingen, wenn diese als Gemeinschaftsaufgabe der gesamten Verwaltung getragen und sowohl von der Dienststelle als auch den Führungskräften konstruktiv und engagiert umgesetzt und als Leitprinzip mitgedacht wird.

Unterschrift Landrat, Betriebsleitung, L-F

Inhalt

Vorwort

Einleitung

Ziele

Maßnahmen:

1. Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst
 - Vergabe von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen
 - Girls Day - Mädchenzukunftstag und Boys Day - Jungenzukunftstag
 - Stellenausschreibungen und -besetzungen
2. Verbesserung von Arbeitsbedingungen
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Personellen Ausgleich
 - Gute Zugangsbedingungen
3. Personalentwicklung
 - Fortbildung und Schulung
 - Lehrgang Office Management im Schulsekretariat
 - Richtlinien zu berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
 - Fortbildung für Führungskräfte
 - Internes Schulungsprogramm
 - Förderung von Frauen in Führungspositionen
 - Digitalisierung
4. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege
 - Kontaktpflege zu beurlaubten Beschäftigten
 - Wiedereinstieg nach Beurlaubung/Familienpause
 - Dienstvereinbarung Neues Arbeiten
 - Führen mit reduzierter Arbeitszeit
 - Väterbewusste Vereinbarkeit
 - Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen
 - Charta Beruf und Pflege Hessen
 - Informationen zum Thema Pflege
 - Beratung und Unterstützung rund um das Thema Pflege
5. Geschlechtergerechte Verwaltungssprache
6. Abbau und Vermeidung von Diskriminierung
 - AGG Beratungs- und Beschwerdestelle
7. Datengrundlage
 - Feststellung der Unterrepräsentanz
 - Verbindliche Zielvorgaben

Ziele

Folgende Maßnahmen sollen dazu dienen, die **Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern** umzusetzen und die **tatsächliche Gleichberechtigung** zu fördern (§1 HGIG in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2 GG), **Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst zu beseitigen** (eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einer bestimmten Entgelt- oder Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind § 3 Abs. 5 HGIG), die **Arbeitsbedingungen zu verbessern** sowie **Diskriminierung vorzubeugen und zu vermeiden**.

Generell soll sowohl im internen als auch im externen Bereich auf eine gendersensible und diversitysensible Sprache und Bilddarstellung geachtet werden.

Die Umsetzung der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan formulierten Ziele und Maßnahmen können nur gelingen, wenn diese als Gemeinschaftsaufgabe der gesamten Verwaltung getragen und als Leitprinzip mitgedacht werden.

Daher braucht es alle – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte, Dienststelle und Personalvertretungen – um die Ziele gemeinsam umzusetzen und den Weg zu einer chancengleichen Unternehmenskultur fortzusetzen.

1. Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst

Vergabe von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen

Um auch Personen anzusprechen, denen eine Ausbildung in Vollzeit beispielsweise wegen Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht möglich ist, wird bei der Vergabe von **Ausbildungsplätzen** bereits in der Stellenausschreibung dafür geworben, dass diese grundsätzlich **auch in Teilzeit** möglich ist. In einem ersten Fall wird die Ausbildung in Teilzeit beim Kreis bereits ermöglicht und dies als Referenz genutzt, sowohl innerhalb der Behörde als auch außerhalb für dieses Modell zu werben.

- Bei der Ausschreibung und Vergabe von Ausbildungsplätzen sollen beide Geschlechter berufsübergreifend zu gleichen Teilen berücksichtigt werden. Ist in einem Beruf eine Unterrepräsentanz festzustellen, ist insbesondere bei der Ausschreibung und Auswahl auf besondere Anwerbung hinzuwirken.
- Praktikumsplätze werden insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z.B. IT; technische Bereiche), vorrangig an Schülerinnen vergeben. Die Praktikumsplätze sollen öffentlich bekannt gegeben und durch gezielte Werbemaßnahmen für Schülerinnen beworben werden.

Girls Day - Mädchenzukunftstag und Boys Day - Jungenzukunftstag

Das zentrale Ziel der Aktionstage ist es, neue Erfahrungsräume zu schaffen, in denen vor allem die Interessen und Talente junger Menschen ihre Berufsentscheidung bestimmen und nicht ihr Geschlecht. Bei den jährlichen Aktionstagen lernen Schülerinnen Berufe oder Studienfächer kennen, in denen der Frauenanteil unter 40 Prozent liegt. Schüler lernen Berufe kennen, in denen überwiegend Frauen arbeiten.

Die Kreisverwaltung und die Eigenbetriebe unterstützen diese bundesweiten Aktionstage durch eigene Angebote um somit neues Bewerbungspotenzial zu erschließen und Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern.

Stellenausschreibungen und -besetzungen

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben. Hier wird auf geschlechtersensitive Formulierung von Stellenausschreibungen geachtet. Frauen werden besonders aufgefordert sich zu bewerben.

„Da der Frauenanteil in der Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe X unterrepräsentiert ist, werden besonders Frauen aufgefordert, sich zu bewerben“.

Hierbei werden mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie die gesetzlichen und weiteren in der Ausschreibung genannten Auswahlkriterien für die Besetzung der Stelle erfüllen.

In Ausschreibungen wird außerdem grundsätzlich darauf hingewiesen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in **Teilzeit** besetzt werden kann und eine **Arbeitsplatzteilung** möglich ist. *„Es handelt sich um eine Vollzeitstelle. Eine Besetzung in Teilzeit und somit eine Arbeitsplatzteilung ist möglich.“*

Dies gilt für alle Stellenausschreibungen, auch für die mit Leitungsfunktion. Damit wird § 9 Abs. 2 HGIG entsprochen, der für ausgeschriebenen Arbeitsplätze eine Besetzung in Teilzeit fordert, auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen.

Mit dem Hinweis auf die Arbeitsplatzteilung sollen Teilzeitkräfte nochmal gezielt angesprochen werden, sich auf Vollzeitstellen zu bewerben. Damit erhöht sich die Chance, eine Vollzeitstelle mit Teilzeitkräften besetzen zu können. Gleichzeitig werden auch die Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte verbessert.

Bei Stellenausschreibungen von Leitungsfunktionen mit Personalführung wird auf die Wichtigkeit der Führungskompetenz gerade auch in Bezug auf die Umsetzung der Chancengleichheit ausdrücklich hingewiesen.

Die durch Familienarbeit erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen sind insoweit zu berücksichtigen, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommen (z.B. Organisationsgeschick, Zeitmanagement).

Nach Abschluss eines Auswahlverfahrens haben nicht berücksichtigte interne Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit sich ein Feedback einzuholen. Darauf wird in den Absageschreiben hingewiesen.

Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen

Um die Gesunderhaltung aller Beschäftigten zu fördern und zu gewährleisten, müssen Arbeitsbedingungen regelmäßig geprüft und angepasst werden. Dabei sollen eine gesunderhaltende Arbeitskultur und genderspezifische Gesundheitsaspekte grundsätzlich mitgedacht und berücksichtigt werden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Angebote im internen Schulungsprogramm sowie bei der KVHS wie z.B. Kurse zur Prävention und Gesundheit mit speziell für Frauen relevanten Inhalten
- Durch eine Mitarbeiterbefragung zum Thema BGM und der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements sollen die Bedarfe noch genauer ermittelt und gesunde Arbeitsbedingungen für alle Geschlechter gefördert werden
- Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung wird kontinuierlich in weiteren Abteilungen durchgeführt. Dabei werden auch die Themen Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege und sexuelle Belästigung berücksichtigt
- Als Angebot der psychosozialen Beratung bieten wir weiterhin mit dem Mitarbeiterunterstützungsprogramm von MUP Rhein-Neckar eine professionelle und lösungsorientierte Kurzzeit-Beratung und konkrete Unterstützung in allen Lebenslagen durch speziell ausgebildete Experten für seelische Gesundheit. Die Beratung erfolgt anonym und streng vertraulich. Dieses Angebot kann bei vielen Themen, auch Vereinbarkeit und Gesundheit betreffend, einen wichtigen Beitrag leisten.
- Bei Tätigkeiten, die mit einer erhöhten körperlichen Inanspruchnahme einhergehen (z.B. Hausmeistertätigkeiten) werden bei Bedarf die Zugangs- und Arbeitsbedingungen, z.B. mit technischen Hilfsmitteln so gestaltet, dass die Beschäftigung von Menschen aller Geschlechter möglich ist und keine Nachteile entstehen.
- Um den Themen Sicherheit und Gewaltprävention Rechnung zu tragen, werden geschlechtsspezifische Bedrohungsaspekte beleuchtet und bei Bedarf Abhilfe geschaffen, z.B. durch Einsatz von Security, Notfallknöpfen, Deeskalationsschulungen, Selbstverteidigungskurse für Kolleginnen etc.

Personeller Ausgleich

Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach § 6 des Mutterschutzgesetzes ist nach § 14 HGIG ein personeller Ausgleich vorzunehmen; wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Wenn eine im Stellenplan als 100% ausgeschriebene Stelle nur mit Teilzeit besetzt wird/ werden kann, kann der Anteil, der nicht besetzt wurde, mit anderen unbesetzten Teilen abteilungsintern zusammen als eine weitere Stelle ausgeschrieben werden.

Gute Zugangsbedingungen

Auch beurlaubte Beschäftigte müssen Zugang zu Informationen, Veranstaltungen und Fortbildungen haben. Um dies zu ermöglichen wird eine Lösung über einen separaten Intranet Zugang entwickelt und ein Modell als Kontaktprogramm erarbeitet, in dem diese Informationen auch für beurlaubte Personen zugänglich gemacht werden.

Maßnahmen zur Personalentwicklung

Die Leistungen und die Entwicklung des Kreis Bergstraße hängen wesentlich von den Menschen ab, die beim Kreis arbeiten. Die Förderung der beruflichen Kompetenz und individuellen Entwicklung ist daher von zentraler Bedeutung. Vor dem Hintergrund der sich rasant wandelnden Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung werden besondere Herausforderungen an die Beschäftigten und die Weiterentwicklung der Kompetenzen gestellt. Lebenslanges Lernen und persönliche Entwicklung sind daher in einer sich stetig ändernden Welt der Kern der Personalentwicklung.

Fortbildung und Schulung

Bei Fortbildungsmaßnahmen sind Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege als Leitprinzipien zugrunde zu legen (§12 HGIG).

Für weibliche Beschäftigte sollen besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die auf eine Weiterqualifikation und die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass Beschäftigte in Teilzeit berücksichtigt werden. Weiterbildungen sollen auch halbtägig angeboten werden, wo dies sinnvoll ist. Wo immer dies möglich ist, sollen digitale Lernformate angeboten werden, die auch von zuhause aus genutzt werden können. Die Nutzung digitaler Formate, insbesondere die Kooperation mit dem KommunalCampus unterstützt Beschäftigte, die Fortbildung und Familienaufgaben vereinbaren wollen.

Termine sind frühzeitig bekannt zu geben, um Planungssicherheit zu schaffen.

Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese allen Beschäftigten erstattet. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat beim Fachbereich Personalmanagement schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme.

Lehrgang Office Management im Schulsekretariat

Das Fortbildungskonzept, welches bereits seit 2007 durchgeführt wird, ist weiterhin fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms.

Die Zusatzqualifikation soll einerseits mehr Anerkennung für die Tätigkeit im Schulsekretariat bewirken und bietet andererseits die Möglichkeit in eine höhere Entgeltgruppe (EG 8) eingruppiert zu werden. Die Lehrgangskosten und ggf. anfallenden Betreuungskosten übernimmt die Dienststelle.

Richtlinien zu berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Auch zukünftig werden berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Auf eine paritätische Besetzung wird weiterhin geachtet.

Folgende Förderungen werden angeboten:

- Vorbereitungslehrgang auf die Abschlussprüfung Verwaltungsfachangestellte/r
- Fortbildungslehrgang Verwaltungsfachwirt/in
- Fortbildungslehrgang Verwaltungsbetriebswirt/in
- Berufsbegleitende Masterstudiengänge
- NFK Bergstraße – Qualifizierungsprogramm für Nachwuchsführungskräfte

Fortbildung für Führungskräfte

In Fortbildungen für Führungskräfte sind gleichstellungsrelevante Themen, die Förderung der Chancengleichheitskompetenz sowie familienbewusstes (d.h. auch väterbewusstes) und genderkompetentes Führungsverhalten in die einzelnen Schulungsmodulare integriert. Diese Themen werden auch im Rahmen des Fortbildungsformates „Führungskräftepraxis“ angeboten.

Internes Schulungsprogramm

Bei der Erarbeitung des Internen Schulungsprogramms wird der aktuelle Bedarf an geschlechterspezifischen Fortbildungen sowie an Fortbildungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf berücksichtigt und entsprechend angeboten.

Förderung von Frauen in Führungspositionen

Es soll ein Führungsnetzwerk mit regelmäßigen Treffen zum Austausch und Wissensvermittlung eingeführt und etabliert werden. Bei Bedarf gibt es spezielle Angebote für weibliche Führungskräfte, auch eine externe Begleitung kann zur Verfügung gestellt werden, die Kosten trägt die Personalentwicklung.

Bei Stellenbesetzungen und Weiterbildungsmöglichkeiten wird darauf geachtet, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden.

Digitalisierung

Die Kreisverwaltung geht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege auch im Rahmen der Digitalisierung 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 Arbeitsmittel der Informations- und Kommunikationstechnik benötigt, sind diese den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Kriterien, wie etwa reduzierte Arbeitszeit oder das Geschlecht dürfen nicht dazu führen, dass die für die Tätigkeit nötigen Arbeitsmittel nicht zur Verfügung gestellt werden.

Berufsfelder, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, weisen ein hohes Potenzial auf, dass Tätigkeiten durch Informations- und Kommunikationstechnik ersetzt werden können und somit wegfallen oder sich verändern (Substituierbarkeitspotenzial). 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.

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Die flexible Arbeitszeitgestaltung der Kreisverwaltung, die Möglichkeit Gleittage zu nehmen, sowie vielfältige Arbeitszeitmodelle (Teilzeit) ermöglichen bereits eine sehr gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

Kontaktpflege zu beurlaubten Beschäftigten

Es wird eine Arbeitshilfe erarbeitet, wie Führungskräfte Kontakt zu beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern halten können. Darüber hinaus haben beurlaubte Beschäftigte während der Familienpause oder Pflegezeit Zugang zum Intranet und damit zu allen relevanten Informationen.

Wiedereinstieg nach Beurlaubung/ Familienpause

Um nach einer Beurlaubungsphase wieder gut ins Arbeitsleben zu starten, soll ein Leitfaden (Konzept Onboarding) erarbeitet werden, der sowohl den Beurlaubten als auch der Dienststelle helfen soll, den Wiedereinstieg aktiv zu planen.

Dienstvereinbarung Neues Arbeiten

Die Dienstvereinbarung Heimarbeit soll von einer neuen Dienstvereinbarung „Neues Arbeiten“ abgelöst werden. Möglichst viele Beschäftigte sollen unter gewissen Rahmenbedingungen die Möglichkeit erhalten mobil zu arbeiten. Nach wie vor soll damit auch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege verbessert werden.

Führen mit reduzierter Arbeitszeit

Die Wahrnehmung von Führungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit dient der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gleichzeitig können Führungsstellen dadurch attraktiver werden. Entsprechende Angebote erhöhen die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und ermöglichen es, ihnen Perspektiven zu

eröffnen. Daher werden grundsätzlich alle Führungs- und Leitungsfunktionen in Teilzeit bzw. reduzierter Arbeitszeit ausgeschrieben. Es soll ein Leitfaden erarbeitet werden, der Nutzen, Herausforderungen und Rahmenbedingungen aufzeigt, damit eine Führung mit reduzierter Arbeitszeit gut gelingen kann.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein **Eltern-Kind-Büro** bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, in Betreuungsnötfällen ihre Kinder mit zur Arbeitsstelle zu bringen und kurzzeitig zu betreuen.

Darüber hinaus gibt es gesetzliche Regelungen, die für eine bessere Vereinbarkeit sorgen, wie z.B. die Freistellungsmöglichkeit bei Erkrankung eines Kindes, kurzzeitige Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge.

Väterbewusste Vereinbarkeit

In der Praxis nehmen Männer überwiegend nur 2 Monate von insgesamt 14 Monaten Elternzeit in Anspruch. Im Sinne der geschlechtergerechten Teilhabe an der Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer soll Vätern eine länger dauernde Elternzeit ermöglicht werden. Das Interesse bei männlichen Beschäftigten soll geweckt werden, auf väterorientierte Vereinbarkeitsangebote wie z.B. Fortbildungen, Väter-Treffen hingewiesen oder selbst angeboten werden. Ein personeller Ausgleich ist auch bei kurzfristiger, z.B. zweimonatiger Elternzeit zu schaffen. Durch die Inanspruchnahme von Beurlaubung (auch längerer Beurlaubung) dürfen Vätern keine beruflichen Nachteile entstehen.

Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen

Der Kreis Bergstraße hat sich für das Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber beworben. Der Auftaktworkshop fand am 29.09.22 statt. Es wurden Zielvereinbarungen geschlossen. Darin sind schwerpunktmäßig Ziele in den Bereichen Kultur und Führung, Arbeitszeit und Arbeitsort, Information und Kommunikation, Angebote für Beschäftigte festgelegt. In einem Arbeitskreis werden dazu konkrete Maßnahmen ausgearbeitet. Der Fokus dieser Zielvereinbarungen liegt auf den Feldern:

- Situation Alleinerziehender mit kranken Kindern
- Verbesserung des Images von Teilzeitarbeit
- Altersversorgung und Teilzeit

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Der ortsansässige Pflegestützpunkt dient als Anlaufstelle zum Thema Pflege.

Darüber hinaus gibt es gesetzliche Regelungen, die genutzt werden können, wie z.B. die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG), die längerfristige Arbeitsbefreiung (§ 3 PflegeZG), die Möglichkeit einer Teilzeitvereinbarung nach § 11 TVÖD bzw. § 63 HBG sowie eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge.

Charta Beruf und Pflege in Hessen

Im Jahr 2023 soll die Charta Beruf und Pflege in Hessen für den Kreis Bergstraße unterzeichnet werden. Die Charta ist eine freiwillige Selbstverpflichtung. Mit der Unterzeichnung schließen wir uns in Hessen dem gemeinsamen Ziel an, unsere Beschäftigten bei der Übernahme der Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zu unterstützen. Neben konkreten Angeboten wie beispielsweise flexiblen Arbeitszeiten oder Telearbeit gehört dazu auch die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, in dem die Pflege von Angehörigen kein Tabu mehr ist.

Informationen zum Thema Pflege

Zur Unterstützung der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen können Informationen in der Fachstelle „Leben im Alter“, im Büro für Frauen und Gleichstellung sowie im Pflegestützpunkt zum Thema eingeholt werden. Bei Bedarf werden Vorträge und Schulungen für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen angeboten.

Beratung und Unterstützung rund um das Thema Pflege

Eine Beratung und Unterstützung zu Pflegeangeboten ist über den im Haus ansässigen Pflegestützpunkt Kreis Bergstraße möglich. Er ist Anlaufstelle für pflegebedürftige Menschen, pflegende Angehörige, Menschen mit Behinderung sowie Menschen, die von Behinderung und Pflege bedroht sind.

Ein Pflegestammtisch/ Netzwerk für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen soll initiiert werden.

Maßnahmen zur Umsetzung Geschlechtergerechter Verwaltungssprache

Ein wichtiger Aspekt für Chancengleichheit der Geschlechter ist auch die Art wie wir kommunizieren. Sprache formt Bilder in den Köpfen der Menschen und wirkt somit auf deren Sichtweisen. Gesprochene und geschriebene Sprache sowie Bildsprache muss die Geschlechter repräsentieren und einbeziehen, um auch überholte Rollenbilder abzubauen.

Sprache ist ständig im Wandel und verändert sich, daher wollen auch wir, als moderne Verwaltung gemeinsam weiter voranschreiten und unsere Verwaltungssprache bestmöglich gestalten.

Hilfestellung für die tägliche Arbeit bietet bereits der vom Büro für Frauen und Gleichstellung erarbeitete Flyer „*Fair in der Sprache*“, welcher weiterhin überarbeitet und ergänzt werden soll.

Eine geschlechtersensible und diversitätsbewusste Text- und Bildsprache soll gerade auch im Zuge der Digitalisierung und der Gestaltung von Formularen und Internetseiten auf der Homepage des Kreises mitgedacht werden.

Maßnahmen zum Abbau und Vermeidung von Diskriminierung

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Regelung oder Maßnahme sich bei geschlechtsneutraler Fassung auf ein Geschlecht wesentlich seltener vorteilhaft oder wesentlich häufiger nachteilig auswirkt als auf das andere, ohne dass dies durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist (§ 4 Abs. 3 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.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt - soll „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen.

Aus dem AGG ergibt sich daher eine Schutzpflicht. Demnach müssen erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines der o.g. Gründen getroffen werden. Darunter fallen auch vorbeugende Maßnahmen.

Ausbau der AGG Beratungs- und Beschwerdestelle

In der Dienststelle wird die AGG Beratungs- und Beschwerdestelle ausgebaut. Entsprechende Handlungsleitfäden werden erarbeitet, es sollen Schulungen für Beschäftigte und Führungskräfte angeboten werden.

2. Datengrundlagen

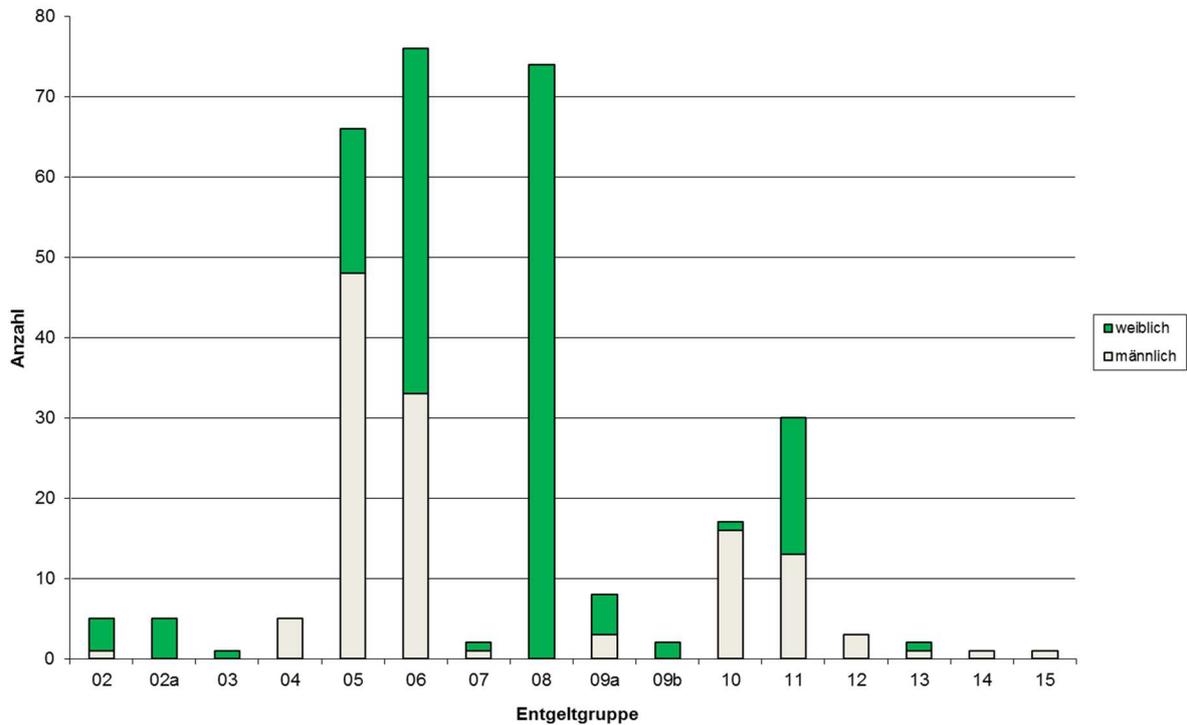
Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu besetzenden Personalstellen.

Für eine verbesserte Übersichtlichkeit sind die Daten in Tabellen- und Diagrammform präsentiert, die Zielvorgaben wurden aufgrund der Datenanalyse ermittelt. Die dargestellten und ausgewerteten Daten beziehen sich auf September 2022.

Eigenbetrieb Schule und Gebäudewirtschaft – Beschäftigte

Entgeltgruppe	Gesamtzahl	männlich	weiblich	unbefristet	befristet	unbefristet weiblich	befristet weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	Frauenanteil in %	Frauenanteil unbefristet in %	Frauenanteil Vollzeit in %
02	5	1	4	5		4			5		4	80,00	80,00	
02a	5		5	5		5			5		5	100,00	100,00	
03	1		1	1		1			1		1	100,00	100,00	
04	5	5		4	1			3	2			0,00	0,00	0,00
05	66	48	18	63	3	15	3	31	35	1	17	27,27	23,81	3,23
06	76	33	43	67	9	34	9	35	41	9	34	56,58	50,75	25,71
07	2	1	1	2		1		1	1		1	50,00	50,00	0,00
08	74		74	74		74		16	58	16	58	100,00	100,00	100,00
09a	8	3	5	7	1	4	1	6	2	3	2	62,50	57,14	50,00
09b	2		2	2		2		1	1	1	1	100,00	100,00	100,00
10	17	16	1	16	1	1		16	1	1		5,88	6,25	6,25
11	30	13	17	27	3	15	2	21	9	8	9	56,67	55,56	38,10
12	3	3		3				3				0,00	0,00	0,00
13	2	1	1	2		1			2		1	50,00	50,00	
14	1	1		1				1				0,00	0,00	0,00
15	1	1		1				1				0,00	0,00	0,00
Summe	298	126	172	280	18	157	15	135	163	39	133	57,72	56,07	28,89

Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft - Beschäftigte



Eigenbetrieb Neue Wege – Betriebsleitung

Die Betriebsleitung des Eigenbetriebes Schule und Gebäudewirtschaft besteht aus der technischen und der kaufmännischen Leitung sowie deren Stellvertretungen. Derzeit sind alle vier Positionen mit Männern in Vollzeit besetzt.

Teilzeit sowie die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern

Entgeltgruppe	Beschäftigte in Teilzeit	davon weiblich	davon männlich	Stellenanteile teilzeitbeschäftigte Frauen	Stellenanteile teilzeitbeschäftigte Männer
02	5	4	1	2,24	0,53
02a	5	5	0	2,59	0,00
03	1	1	0	0,64	0,00
04	2	0	2	0,00	1,74
05	35	17	18	7,47	11,12
06	41	34	7	20,36	3,71
07	1	1	0	0,50	0,00
08	58	58	0	37,68	0,00
09a	2	2	0	0,86	0,00
09b	1	1	0	0,38	0,00
10	1	0	1	0,00	0,50
11	9	9	0	6,31	0,00
12	0	0	0	0,00	0,00
13	2	1	1	0,77	0,50
14	0	0	0	0,00	0,00
15	0	0	0	0,00	0,00
Summe	163	133	30	80	18

3. Feststellung der Unterrepräsentanz

Nach den vorliegenden Datengrundlagen (Stand 30.09.2022) sind Frauen in den nachfolgend aufgeführten Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

Beschäftigte:

Entgeltgruppe	4
	5
	10
	12
	14
	15

4. Verbindliche Zielvorgaben

Stellenbesetzungen:

Die folgende Aufstellung zeigt, bei welchen Stellen in Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, im Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2025 Stellenbesetzungen absehbar sind:

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl zu besetzender Stellen			Zielvorgaben Frauen Besetzung in %			Bemerkungen
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
EG							Es sind keine ruhestandbedingten Stellenbesetzungen in unterrepräsentierten Entgeltgruppen absehbar. Die Besetzungen im Rahmen der regelmäßigen Fluktuation werden in den unterrepräsentierten Entgeltgruppen mit einer Zielvorgabe von 50% Frauen geplant.
Summe							