

**Durchführung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG)  
Berichterstattung gem. § 7 Abs. 7 HGIG Eigenbetrieb Neue Wege 01.01.2020 -  
31.12.2022**

Der 5. Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Eigenbetriebs Neue Wege wurde am 07.11.2016 mit einer Laufzeit von sechs Jahren vom Kreistag beschlossen. Die vorliegende Berichterstattung bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2022.

Gemäß § 7 Abs. 7 HGIG ist die Dienststelle, die den Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufstellt, verpflichtet, dem Kreistag alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie über sonstige Maßnahmen der Förderung (§§ 8 bis 14) zu berichten. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind hier eingebunden.

Gem. § 7 Abs. 7 HGIG ist der Frauenförderplan nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. Durch die steigende Zahl an Stellenbesetzungsverfahren im Berichtszeitraum, hat sich die Unterrepräsentanz in den Entgelt- und Besoldungsgruppen verändert. Demzufolge sind die Frauenförderziele anzupassen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den nachfolgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen zum Stichtag 30.09.2022 wird wie folgt festgestellt:

**Eigenbetrieb Neue Wege:**

**Beschäftigte:**

|               |    |
|---------------|----|
| Entgeltgruppe | 12 |
|---------------|----|

**I. Berichterstattung über die Zielvorgaben, die bis zum 31.12.2022 zu erfüllen waren**

**a) Stellenbesetzungen**

Für den Zeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2022 wurden 2 Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Zielvorgaben versehen.

Die Zielvorgaben wurden unter folgenden Aspekten festgelegt:

- Inwieweit ist abzusehen, welche Stellen infolge des Erreichens der Altersgrenze bzw. des Beginns der Freistellungsphase der Altersteilzeit frei werden?
- Welche nicht besetzten Stellen gibt es zum Zeitpunkt der Fortschreibung des Frauenförderplans?

Die nachfolgende Aufstellung verschafft einen Überblick über die bisherigen Zielvorgaben und ob und ggf. wie diese Zielvorgaben erfüllt wurden.

### Eigenbetrieb Neue Wege:

| Besoldungsgruppe/<br>Entgeltgruppe | Anzahl zu besetzen-<br>der Stellen | Zielvorga-<br>ben Frauen<br>Besetzung<br>in % je<br>Stelle |   |
|------------------------------------|------------------------------------|--|---|
| EG 15                              | 1                                  | 51%  | 1 Ausschreibung erfolgt,<br>Zielvorgabe ERFÜLLT       |
| EG 14                              | 1                                  | 51%  | 1 Ausschreibung erfolgt,<br>Zielvorgabe NICHT erfüllt |

In allen Auswahlverfahren stimmte die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Auswahl zu.

### **Bericht zu den Maßnahmen:**

Die folgenden Maßnahmen betreffen sowohl die Kreisverwaltung als auch die Eigenbetriebe. Die statistischen Daten beziehen sich auf alle Dienststellen.

### Geschlechtergerechte Verwaltungssprache

Gemäß § 1 Abs. 2 HGIG soll die Gleichstellung von Frauen und Männern in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sprachlich zum Ausdruck gebracht werden. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Diese Vorgabe wird kontinuierlich bei allen Maßnahmen zu Grunde gelegt und von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Sowohl Stellenausschreibungen, Formulare, Anträge als auch Dienstanweisungen wurden und werden weiterhin angepasst. Als Hilfestellung für die Bediensteten dient weiterhin der Flyer „Fair in der Sprache“. Sowohl im Zuge der Digitalisierung als auch bei der Erstellung der neuen Homepage wird die geschlechtergerechte Sprache umgesetzt.

Bei Fragen stehen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beratend zur Verfügung.

### Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst

#### **Vergabe von Ausbildungs- und Studienplätzen**

Im Berichtszeitraum wurden folgende Ausbildungs- und Studienplätze vergeben. Die verkürzten Ausbildungen (von 3 auf 2 Jahre) wurden in dem jeweiligen Einstellungsjahr berücksichtigt:

| Jahr | Anzahl gesamt | Frauen | Männer |
|------|---------------|--------|--------|
| 2020 | 17            | 9      | 8      |
| 2021 | 18            | 14     | 4      |
| 2022 | 15            | 7      | 8      |

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen wird bereits in der Stellenausschreibung dafür geworben, dass diese auch in Teilzeit möglich sind.

Im Berichtszeitraum wurde eine Ausbildung in Teilzeit angefragt und vereinbart.

## **Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen**

Bei den Stellenausschreibungen wird auf eine bestehende Unterrepräsentanz hingewiesen, und Frauen werden explizit aufgefordert sich zu bewerben. Bei Unterrepräsentanz müssen mindestens so viele Frauen wie Männer eingeladen werden, sofern sie die gesetzlichen und geforderten Voraussetzungen erfüllen.

### **Auswertung zur Besetzung der unterrepräsentierten Stellen – Eigenbetrieb Neue Wege (Stichtag 31.12.)**

|  | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Anzahl Stellen mit Unterrepräsentanz                 | 0           | 0           | 1           |
| Besetzung Stellen mit Unterrepräsentanz durch Frauen | 0           | 0           | 1           |
| Besetzung Stellen mit Unterrepräsentanz durch Männer | 0           | 0           | 0           |
| Unterrepräsentierte Stellen, die unbesetzt blieben   | 0           | 0           | 0           |

Grundsätzlich wird darauf hingewiesen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann und eine Arbeitsplatzteilung ebenso möglich ist. Dies gilt für alle Stellenausschreibungen, auch für die in Leitungsfunktionen. Damit sollen die Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte verbessert werden. Im Berichtszeitraum gab es keine Bewerbungen von zwei Personen bezüglich Arbeitsplatzteilung.

Außerdem werden bei Leitungsfunktionen Erfahrungen in der Führung unterschiedlicher Persönlichkeiten und in der Umsetzung von Chancengleichheit gefordert. Nach Abschluss eines Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten internen Beschäftigten aktiv ein Feedback-Gespräch angeboten.

## **Fortbildung und Schulung**

### **Berufsbegleitende Fortbildungslehrgängen und Studiengängen**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung und deren Eigenbetriebe haben die Möglichkeit, sich für berufsbegleitende Fortbildungen und Studiengänge zu bewerben. Ziel ist eine leistungsgerechte Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Beachtung einer transparenteren, anforderungsgerechten und objektiven Personalauswahl für begrenzt zur Verfügung stehende Fortbildungsplätze. Zum anderen dient diese Maßnahme der Steigerung der Attraktivität der Kreisverwaltung Bergstraße als Arbeitgeber und trägt zur zukunftsorientierten Ausrichtung der Verwaltung bei.

Folgende Fortbildungen werden angeboten:

1. Vorbereitungslehrgang auf die Abschlussprüfung Verwaltungsfachangestellte/r (VVA)
2. Fortbildungslehrgang Verwaltungsfachwirtin / Verwaltungsfachwirt
3. Fortbildungslehrgang Verwaltungsbetriebswirtin / Verwaltungsbetriebswirt
4. Berufsbegleitende Masterstudiengänge

Erfüllen die Bewerberinnen und Bewerber die Kriterien des Auswahlverfahrens als Mindeststandards, erfolgt die Auswahl nach den Grundsätzen der Bestenauslese. Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen des Auswahlverfahrens von 17 Fortbildungsplätzen 13 an Frauen und 4 an Männer vergeben. Es handelt sich dabei um Fortbildungen zur/zum Verwaltungsfachangestellten; Verwaltungsfachwirt und unterschiedliche Bachelor und Master-Studiengänge.

### **Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften**

Ziel der „Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften“ ist eine effektive und passgenaue Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben. Die Absolventinnen und Absolventen dieses Programmes erwerben allerdings nicht den Anspruch auf die Übertragung einer Führungsposition. Die erfolgreiche Teilnahme erhöht jedoch aufgrund der erworbenen Kompetenzen die Chancen.

In der 6. Runde des Programmes haben drei weibliche und ein männlicher Beschäftigte teilgenommen. In der laufenden 7. Runde zwei weibliche Beschäftigte und drei männliche Beschäftigte.

### **Fortbildung für Führungskräfte**

Bei der Fortbildung für Führungskräfte werden die Themen Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie sowie gleichstellungsrelevante Themen wie die Förderung der Chancengleichheitskompetenz, familienbewusstes (d.h. auch väterbewusstes) Führungsverhalten in die einzelnen Schulungsmodule integriert. Diese Themen werden auch im Rahmen der Fortbildungsformate „Führungskräftepraxis“ sowie „Führungskompetenz und Management“ angeboten.

Im Berichtszeitraum wurden folgende Kurse für Führungskräfte **angeboten**:

Schulungen Jahr 2020:

- Entscheidungsorientiertes Management
- Change Management
- Motivationstheorien
- Konstruktive Gesprächsführung
- Umgang mit Medienvertretern
- Interviewtechniken
- Onboarding neuer Kolleginnen und Kollegen beim Kreis Bergstraße
- Fehlermanagement
- Beurteilungsrichtlinien
- Stellenplan und Personalkosten: Planungsprozess und Bedeutung
- Das (neue) Nachwuchsführungskräfteprogramm des Kreises Bergstraße
- Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden als Führungskraft (inkl. Hintergründe)
- Stellenbewertung beim Kreis Bergstraße

#### Schulungen Jahr 2021:

- Gespräche motivierend führen
- Umgang mit Medienvertretern
- Moderationstechniken - gekonnt und effizient moderieren
- Projektmanagement
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Auswirkungen
- Beschäftigte motivieren
- Change-Management
- (Wie) kann Führung in Teilzeit gut gelingen?
- Gefährdungsbeurteilung für Arbeitsplätze werdender Mütter nach dem Mutterschutzgesetz und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz
- Psychische Gefährdung bei Beschäftigten

#### Schulungen Jahr 2022:

- Neu in Führung - Von der Kollegin/ vom Kollegen zur Führungskraft
- Konfliktmanagement für Führungskräfte
- Wie Sie als Führungskraft erfolgreich mit hybriden Teams arbeiten
- Kommunikation - Analyse - Störungen
- Führung in der Sandwichposition
- Wissen managen in der öffentlichen Verwaltung: Erfahrung bewahren - Informationen sichern - Wissen nutzen Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Auswirkungen
- SGB IX: Was Sie als Führungskraft wissen sollten (online)
- Führung digitaler Teams
- (Wie) kann Führung in Teilzeit gelingen?
- Psychische Gefährdung bei Beschäftigten

### **Internes Schulungsprogramm**

Bei der Erarbeitung des „Internen Schulungsprogramms“ wurden auch der Bedarf an geschlechterspezifischen Fortbildungen berücksichtigt und entsprechend angeboten. Neben vielfältiger Angeboten wie beispielsweise Zeitmanagement und Selbstorganisation auch im Homeoffice, Körpersprache, Umgang mit Stress und Belastungen, Deeskalationstraining und Eigenschutz, von der Kollegin/dem Kollegen zur Führungskraft und Bewerbungstraining gab es im Berichtszeitraum auch folgende Angebote:

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Auswirkungen
- (Wie) kann Führung in Teilzeit gut gelingen?
- Männer essen anders
- Frau in der Mitte des Lebens – Hilfe bei Wechseljahresbeschwerden
- Sich behaupten und verteidigen – für Frauen
- Work-Life-Balance – Beruf, Freizeit und Familie in Einklang bringen

Bei den jährlichen Frauenversammlungen wurden folgende Vorträge zu frauenspezifischen Themen angeboten:

2020: Krisen als Chance begreifen – Hürden als Sprungbrett nutzen (online)

2021: New Work und das Aufbrechen bestehender Strukturen – Bedeutung für Frauen (online)

2022: Erfolgreiche Eigen-PR, das „Ich“ als Marke (online)

## **Verbesserung von Arbeitsbedingungen**

### **Gesundheitsförderung**

Im „Internen Schulungsprogramm“ werden Kurse zur Prävention und Gesundheit angeboten. Darüber hinaus werden auch Kurse der Kreisvolkshochschule im Gesundheitsbereich mit einem Zuschuss gefördert.

Das Büro für Frauen und Gleichstellung hat im Rahmen der internen Gesundheitswoche und -Tage spezielle Kurse für Frauen und einen Kurs nur für Männer angeboten:

2020: Impulsvortrag „Frauengesundheit“, Krebsarten der Frau

2021: Impulsvortrag „Männergesundheit – ein Indianer kennt keinen Schmerz“, Gesundheitsverhalten von Jungen und Männer

2021: zwei Online Webinare zum Thema „Zeitmanagement und Selbstorganisation im Home-Office – individuelle Strukturen zur Lebensbalance entwickeln“

2022: Online Vortragsreihe Frauengesundheit mit einem Vortrag zum Thema „Brustkrebs, Selbstuntersuchung der Brust mit der Mamma Care Methode“ und einem Vortrag zum Thema „Wechseljahre, Symptome, Linderung, Umgang mit Beschwerden“.

### **Personellen Ausgleich schaffen**

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.

So wurden im Berichtszeitraum meist freiwerdende Stellen für die Dauer des Mutterschutzes und der Elternzeit befristet ausgeschrieben. In anderen Fällen erhöhten Kolleginnen und Kollegen befristet die Arbeitszeit.

## **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

### **Kontaktpflege zu beurlaubten Beschäftigten**

Die geplante Arbeitshilfe für Führungskräfte um Kontakt zu beurlaubten Beschäftigten zu halten, wurde noch nicht komplett umgesetzt. Individuell geregelt halten Vorgesetzte Kontakt zu beurlaubten Beschäftigten.

### **Wiedereinstieg von beurlaubten Beschäftigten**

Der geplante Leitfaden für Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche wurde noch nicht verabschiedet. In großen Teilen wird schon strukturiert gearbeitet und vor dem Wiedereinstieg ein Rückkehrgespräch geführt. Ein systematischer Leitfaden ist noch zu erarbeiten und abzustimmen.

Schwangere Beschäftigte erhalten alle ein Infopaket vom Büro für Frauen und Gleichstellung mit Informationen zum Mutterschutzgesetz, Familienleistungen, Elternzeit und Elterngeld, dem Eltern-Kind-Büro und weitere. Werdenden Vätern stehen diese Materialien natürlich auch zur Verfügung.

### **Dienstvereinbarung Heimarbeit**

Die Dienstvereinbarung Heimarbeit hat Anwendung gefunden. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 55 weitere Heimarbeitsplätze genehmigt. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufe konnte dadurch weiter verbessert werden.

|                  |               | <b>Frauen</b> | <b>Männer</b> |
|------------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Neue Wege</b> | Familie       | 4             | 4             |
|                  | Pflege        | 1             | 0             |
|                  | Eingliederung | 1             | 0             |
| <b>Gesamt</b>    | <b>10</b>     | <b>6</b>      | <b>4</b>      |

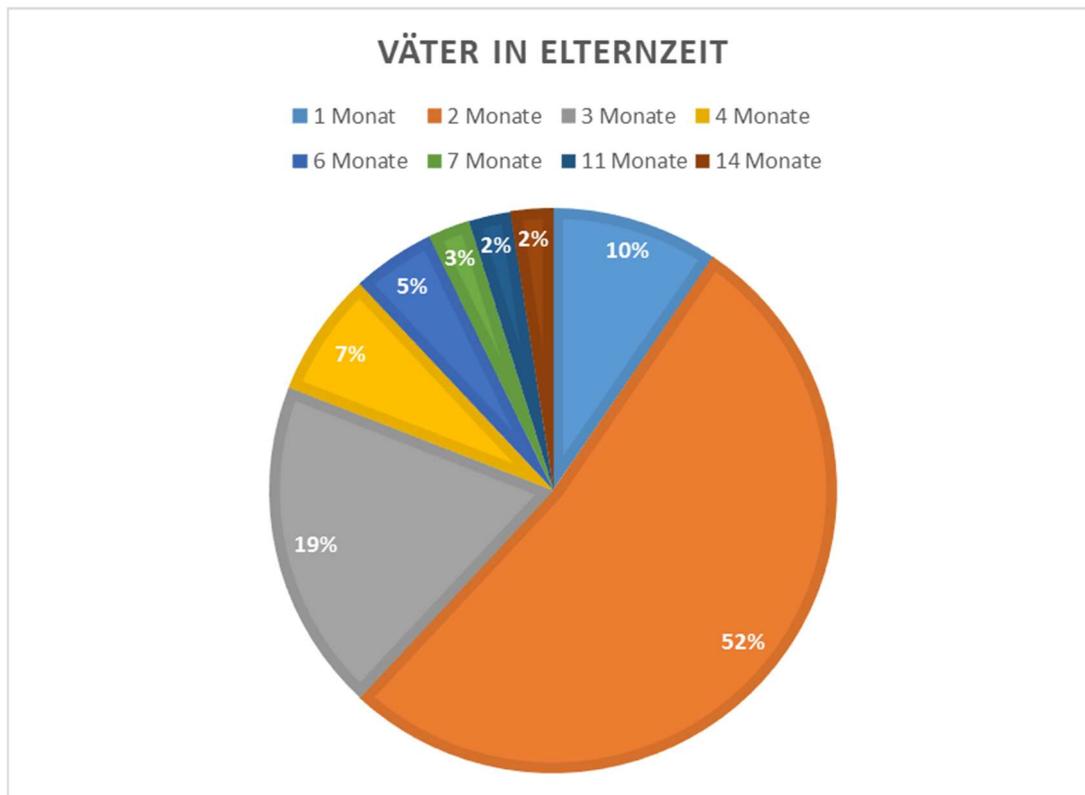
In Zeiten von Corona wurde grundsätzlich Homeoffice bis max. 50% der Arbeitszeit für alle angeboten, dazu haben die Abteilungen eigene Konzepte erarbeitet, diese waren bis 31.12.2022 gültig.

Die Dienstvereinbarung Heimarbeit wird 2023 von einer neuen Dienstvereinbarung „Neues Arbeiten“ abgelöst. Alle Bediensteten sollen nach gewissen Rahmenbedingungen die Möglichkeit erhalten mobil zu arbeiten. Nach wie vor soll damit auch die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege hergestellt werden.

### **Väter in Elternzeit**

Zum Hessischen Vätertag informiert das Büro für Frauen und Gleichstellung über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei wird auch darauf hingewiesen, dass Elternzeit für Väter von der Dienststellenleitung unterstützt wird.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 42 Väter Elternzeit beantragt. Meist wurde die Dauer von zwei Monaten beantragt, vereinzelt auch die Dauer bis zu 14 Monate.



## Eltern-Kind-Büro

Das Eltern-Kind-Büro wurde Ende 2017 im Erdgeschoss des Verwaltungsgebäudes Gräffstrasse 5 eingerichtet.

Im Berichtszeitraum wurde das Eltern-Kind-Büro wie folgt genutzt:

2020: 45-mal (davon 16-mal für sonstige Zwecke)

2021: 21-mal (davon 15-mal für sonstige Zwecke)

2022: 23-mal (davon 12-mal für sonstige Zwecke)

Sonstige Zwecke sind beispielsweise: Impfaktionen, Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen,

Das Eltern-Kind-Büro wurde hauptsächlich durch weibliche Beschäftigte genutzt, aber auch Väter nehmen das Angebot an. Die Nutzenden gaben durchweg eine positive Rückmeldung. Die Weiterentwicklung der Digitalisierung macht die Nutzung des Angebotes einfacher.

Aufgrund der Corona Pandemie konnte das Eltern-Kind-Büro über einen längeren Zeitraum nicht in vollem Umfang zur Verfügung gestellt werden. Beispielsweise mussten die Spielsachen aus hygienischen Gründen weggeräumt werden. Durch die großzügige Homeoffice Regelung während der Corona Pandemie war die Nachfrage auch nicht wirklich hoch.

## **Girls und Boys Day**

Auch die Kreisverwaltung beteiligt sich am jährlichen Girls und Boys Day, und unterstützt somit den bundesweiten Mädchen und Jungen Zukunftstag mit verschiedenen Angeboten.

Im Jahr 2020 musste der geplante Girls Day mit dem Titel „Wasser – wir wissen, wie es läuft“ aufgrund von Corona leider abgesagt werden.

2021 gab es das allgemeine Angebot der Bundeskoordinierungsstelle „Girls Day-Digital-Event, welches von uns unterstützt und beworben wurde. Die Teilnahme ermöglichte den Mädchen über ein Livestream Programm mit Impulsen, Interviews und Diskussionsrunden teilzunehmen. Mit dabei waren auch Vorbilder aus verschiedenen Berufsfelder, aus der Politik sowie Influencerinnen.

2022 gab es ein Angebot in Kooperation mit der Kreisvolkshochschule zum Thema „Chips programmieren“, hier waren 13 Mädchen zu Gast und programmierten einen Chip, der erkennt, ob eine Pflanze Wasser braucht.

Insgesamt beteiligt sich das Landratsamt 2022 bereits zum 20. Mal am Girls Day bzw. Boys Day und hatte schon 482 Mädchen und Jungen zu Gast.

## **Gender Mainstreaming**

Um Benachteiligungen auf struktureller Ebene zu verhindern, wird die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Bedarfe und Bedürfnisse von Frauen und Männer in allen Handlungsfeldern berücksichtigt. Bei Projekten, Durchführung und Auswertung von Maßnahmen gilt dies als Leitprinzip und ist somit ein laufender Prozess. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten begleiten diese Maßnahmen und stehen beratend zur Verfügung.

## **II. Fazit**

In den vergangenen Jahren wurden beim Kreis Bergstraße eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt, um die Gleichstellung von Frauen und Männern intern weiter zu fördern. Die positive Resonanz von Seiten der Beschäftigten unterstreicht, dass der Kreis Bergstraße bedeutende Schritte in die richtige Richtung unternommen hat.

Die Breite an Angeboten und Maßnahmen veranschaulicht zudem, dass unsere Behörde in den vergangenen Jahren an vielen unterschiedlichen Stellen angesetzt hat, um die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern. Dadurch wurden nicht nur unterschiedliche Zielgruppen angesprochen, sondern auch auf vielfältige Weise versucht, die Ziele des Frauenförderplans zu realisieren.

In den kommenden Jahren soll bei diesen Erfolgen angeknüpft werden. Durch einen Ausbau der Maßnahmen soll einerseits sichergestellt werden, das bislang erzielte Erfolge weiterhin Bestand haben. Darüber hinaus soll der Kreis Bergstraße auch auf zukünftige, neue Entwicklungen bestmöglich vorbereitet sein.