

## Durchführung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG)

### Berichterstattung gem. § 7 Abs. 7 HGIG für die Kreisverwaltung

Der 4. Frauen- und Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung wurde am 16.12.2013 mit einer Laufzeit von sechs Jahren vom Kreistag beschlossen. Die Berichterstattung zu den verbindlichen Zielvorgaben für die Zeit vom 01.01.2013 bis 31.12.2014 erfolgte zum 16.03.2015. Für die Zeit vom 01.01.2015 bis 31.12.2016 wurden für weitere zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben festgelegt, um den Frauenanteil in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Gemäß § 7 Abs. 7 Satz 2 HGIG ist die Dienststelle, die den Frauen- 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 Zielvorgaben wurden nach dem HGIG in der alten Fassung für zwei Jahre aufgestellt; der Berichtszeitraum ist daher entsprechend.

### Berichterstattung über die Zielvorgaben, die bis zum 31.12.2016 zu erfüllen waren

#### a) Stellenbesetzungen

Für den Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2016 wurden insgesamt fünf Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Zielvorgaben versehen.

Die Zielvorgaben wurden unter folgenden Aspekten festgelegt:

- Ist abzusehen, welche Stellen infolge des Erreichens der Altersgrenze bzw. des Beginns der Freistellungsphase der Altersteilzeit frei werden?
- Gibt es nicht besetzte Stellen zum Zeitpunkt der Fortschreibung des Frauen- und Gleichstellungsplans?

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

	Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl zu besetzender Stellen		Zielvorgaben Frauen Besetzung in %		Zielvorgabe
		2015	2016	2015	2016	
1.	A 12	1	1	51%	51%	nicht erfüllt
2.	EG 12	0	1		51%	erfüllt
3.	EG 13	2	0	51%		nicht erfüllt
	<b>Summe</b>	<b>3</b>	<b>2</b>			

zu 1.:

**2015:** Die unterrepräsentierte Stelle wurde im Eigenbetrieb Schule und Gebäudewirtschaft als Sachbearbeitung in 2015 intern und extern nach A 11 HBesG/EG 10 TVöD ausgeschrieben. Auf die Unterrepräsentanz in der Entgeltgruppe 10 und die grundsätzliche Teilbarkeit der Stelle wurde in der Ausschreibung hingewiesen. Frauen wurden besonders aufgefordert sich zu bewerben. Es lagen 24 Bewerbungen vor. Das Bewerberfeld bestand aus 18 Frauen und 6 Männern. Aufgrund des Anforderungsprofils wurden zwei Frauen und zwei Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Ein Großteil der Bewerberinnen und Bewerber erfüllte das Anforderungsprofil nicht.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte war am Auswahlverfahren beteiligt. Nach erfolgter Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG wurde ein männlicher Bewerber ausgewählt.

**2016:** Die unterrepräsentierte Stelle wurde im Bereich Bauen und Umwelt als Sachbearbeitung in 2016 intern und extern nach A 12 HBesG/EG 11 TVöD ausgeschrieben. Auf die Unterrepräsentanz und die grundsätzliche Teilbarkeit der Stelle wurde in der Ausschreibung hingewiesen. Frauen wurden besonders aufgefordert sich zu bewerben. Die Stelle wird in Entgeltgruppe 11 TVöD wiederbesetzt; hier liegt keine Unterrepräsentanz vor.

zu 3.:

Eine der beiden Stellen wurde nach S12 wiederbesetzt; hier liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Die andere unterrepräsentierte Stelle wurde im Bereich Bauen und Umwelt als technische Sachbearbeitung in 2015 intern und extern ausgeschrieben. Auf die Unterrepräsentanz und die grundsätzliche Teilbarkeit der Stelle wurde in der Ausschreibung hingewiesen. Frauen wurden besonders aufgefordert sich zu bewerben. Es lagen sieben Bewerbungen vor. Das Bewerberfeld bestand aus zwei Frauen und fünf Männern. Aufgrund des Anforderungsprofils wurden eine Frau und zwei Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die zweite Frau erfüllte das Anforderungsprofil nicht. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte war am Auswahlverfahren beteiligt. Nach erfolgter Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG wurde ein männlicher Bewerber ausgewählt.

## b) Beförderungen

Für den Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2016 wurden insgesamt drei Beförderungsstellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Zielvorgaben versehen.

Die statistischen Daten zur Ermittlung der Unterrepräsentanz orientieren sich an der Festlegung der Zielvorgaben in 2015 und damit am Personalstand vom Januar 2015.

Besoldungsgruppe	Mögliche Beförderungen		Zielvorgaben Frauen Beförderung in %		Zielvorgabe
	2015	2016	2015	2016	
A 12	1		51%		erfüllt
A 13 h.D.	2		51%		erfüllt
<b>Summe</b>	<b>3</b>				

## Berichterstattung über Einstellungen/Beförderungen ohne Zielvorgaben im Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2016

Außer bei den Stellen, die mit Zielvorgaben versehen waren, erfolgten in Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, weitere Einstellungen/Beförderungen.

Diese Stellen waren nicht mit Zielvorgaben versehen, da entweder die Stellenbesetzung/Beförderung nicht absehbar war oder es sich um befristete Stellen handelte. Die Einstellungen/Beförderungen sind im Folgenden zusammengefasst:

## Zusammenfassung

### Einstellungen:

Entgeltgruppe	Einstellungen insgesamt		Davon männlich	Davon weiblich
	2015	2016		
EG 12	1	-	-	1
EG 13	1	-	-	1
<b>Summe</b>	<b>2</b>		<b>-</b>	<b>2</b>

### Beförderungen:

Besoldungsgruppe	Beförderungen insgesamt		Davon männlich	Davon weiblich
	2015	2016		
A 12	1	-	-	1
A 13 g.D.	1	-	1	-
A 13 h.D.	2	2	3	1
<b>Summe</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

Die Aufstellung der erfolgten Beförderungen in unterrepräsentierten Besoldungsgruppen dient nur der Information. Grundlage für Beförderungen sind das Hessische Laufbahnrecht oder Stellenbewertungen. In diesen Fällen erfolgt keine Personalauswahl und somit kann auch kein Einfluss auf die Unterrepräsentanz genommen werden.

### 1. Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

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

#### Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften:

2006/2007	4 Personen	2 Frauen / 2 Männer (davon 1 in Teilzeit 50 %)
2008/2009	6 Personen	4 Frauen / 2 Männer
2010/2011	5 Personen	2 Frauen / 3 Männer
2013/2014	4 Personen	4 Frauen (davon 1 in Teilzeit)
2016/2017	6 Personen	4 Frauen / 2 Männer

Im Rahmen der Masterarbeit (April bis September 2015) von Frau Julia Mühlfeld – Fachbereich Personalmanagement - erfolgte eine umfassende Evaluation des Programmes. Am 09.11.2016 startete die Nachwuchsführungskräftequalifizierung daher in neuer Form:

Die Qualifizierung setzt sich in einem Zeitraum von 2 Jahren neben einer Auftakt- und Abschlussveranstaltung aus verschiedenen Bausteinen der Personal- und Führungskräfteentwicklung zusammen (z.B. interne Hospitationen, externe Praktika, Führungsseminare, Mentoring, Reporting, Projektarbeit). Ziel des Programmes ist eine effektive und passgenaue Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben. Die Absolventen dieses Programmes erwerben allerdings nicht den Anspruch auf die Übertragung einer Führungsposition. Die erfolgreiche Teilnahme erhöht jedoch aufgrund der erworbenen Kompetenzen die Chancen.

### **Richtlinien zu berufsbegleitenden Fortbildungslehrgängen und Studiengängen**

Darüber hinaus wurden die Richtlinien zu berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen am 01.03.2016 verabschiedet. Diese sollen als erster Baustein des Fortbildungskonzeptes in das Gesamtpersonalentwicklungskonzept integriert werden. Sie sollen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung und deren Eigenbetriebe Anwendung finden. Die Absolventinnen und Absolventen von geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erwerben nicht den Anspruch auf die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Die erfolgreiche Teilnahme erhöht jedoch aufgrund der erworbenen Kompetenzen die Chancen.

Ziel der Richtlinien ist zum einen eine leistungsgerechte Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Beachtung einer transparenteren, anforderungsgerechten und objektiven Personalauswahl für begrenzt zur Verfügung stehende Fortbildungsplätze. Zum anderen dienen sie 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.

In 2016 wurden im Rahmen des Auswahlverfahrens von acht Fortbildungsplätzen sechs an Frauen und zwei an Männer vergeben.

### **Lehrgänge „Officemanagement im Schulsekretariat:**

Das Fortbildungskonzept wurde im Jahr 2007 vom Kreis Bergstraße in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Verwaltungsschulverband Darmstadt entwickelt. Anlass waren die gestiegenen Anforderungen in den Schulsekretariaten und die damit verbundenen Veränderungen des Berufsbilds Schulsekretärin/ Schulsekretär.

Einerseits soll der Lehrgang ein effektiveres und professionelleres Arbeiten herbeiführen, andererseits soll die Zusatzqualifikation auch mehr Anerkennung für die Tätigkeit einer Schulsekretärin bewirken. 2016 haben fünf Mitarbeiterinnen diesen Lehrgang absolviert. Seit dem Start im Jahr 2007 wurden insgesamt 93 Sekretärinnen weitergebildet.

### **Ausbildung in Teilzeit:**

Eine Ausbildung in Teilzeit ist bei der Kreisverwaltung grundsätzlich möglich, worauf bereits in der Stellenausschreibung hingewiesen wird. Im Jahr 2016 wurde eine Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten in Teilzeit eingestellt.

### **Girls und Boys Day:**

**Im Jahr 2015** gab es ein Angebot „Fit für die Börse“, bei dem sich insgesamt 12 Mädchen über verschiedene Berufsbilder der Banken- und Börsenwelt einen Überblick verschaffen konnten. Ein Börsenspiel machte die Teilnehmerinnen selbst zu Akteurinnen und leitete sie zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Wertpapieren an. Außerdem erfuhren die Schülerinnen wie Börse und Wirtschaft zusammenwirken. Zusätzlich zu dem angebotenen Kurs nutzte noch ein Mädchen und drei Jungs die Chance sich über verschiedene Bereiche der Kreisverwaltung zu informieren (Eigenbetrieb Neue Wege, Abteilung Finanzen und Rechnungswesen).

**Im Jahr 2016** gab es ein Angebot „Rund um die Gefahrenabwehr“, bei dem sich insgesamt 11 Mädchen einen Überblick über Feuerwehr, Katastrophenschutz, Rettungsdienst und Leitstelle machen konnten. Außerdem besuchte ein Junge im Rahmen des Boys Days ein Schulsekretariat.

Insgesamt beteiligt sich das Landratsamt 2016 bereits zum 14. Mal aktiv am Girls Day und zum 7. Mal aktiv am Boys Day und hatte schon 400 Mädchen und Jungen zu Gast.

### **Gender Mainstreaming:**

Die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männer in allen Handlungsfeldern bei Planung, Durchführung und Auswertung von Maßnahmen ist ein laufender Prozess und gilt als Leitprinzip in der Kreisverwaltung. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten begleiten diese Maßnahmen und stehen beratend zur Verfügung.

### **Geschlechtergerechte Verwaltungssprache:**

Diese laufende Maßnahme wird weitestgehend umgesetzt (z.B. Stellenausschreibungen, Dienstvereinbarungen) und von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Nach der Novellierung des HGIG zum 1.1.2016 soll gemäß § 1 Abs. 2 die Gleichstellung von Frauen und Männern in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sprachlich zum Ausdruck gebracht werden. Ebenso im dienstlichen Schriftverkehr.

Um den Bediensteten hierbei Hilfestellungen für die tägliche Arbeit zu geben, hat das Büro für Frauen und Gleichstellung die Aktion „*Fair in der Sprache*“ gestartet und Flyer, Aufsteller und Plakate an alle Bedienstete verteilt.

Außerdem wurden Postkarten für den internen und externen Bereich gedruckt, um auf das Thema Gleichberechtigung in der Sprache aufmerksam zu machen.

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

## **Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie die Verbesserung von Arbeitsbedingungen:**

### **➤ Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

Durch die demografischen Veränderungen kommt der Stärkung von gesund erhaltenden Faktoren und Ressourcen der Beschäftigten besondere Bedeutung zu. Im Rahmen des zweiten Gesundheitstages am 19.11.2015 hat deshalb das Büro für Frauen und Gleichstellung einen Workshop „*Wie halte ich mich im Beruf fit?*“ angeboten.

Außerdem wurde im Rahmen der Mitarbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Netzwerk „Familienbewusste Behörden in der Metropolregion Rhein-Neckar“ eine Kooperationsvereinbarung mit der Fitnessstudiogruppe Pfitzenmeier geschlossen und gemeinsam mit dem internen Gesundheitsmanagement auf den Weg gebracht.

Im 2. Halbjahr 2016 wurde zudem das Angebot im internen Schulungsprogramm erweitert. Kurse zur Prävention und Gesundheit wurden ausgebaut; das Angebot auch auf Kurse der Kreisvolkshochschule ausgeweitet und mit einem Kostenzuschuss gefördert. Das Programm wurde durch ein neues Layout und den neuen Titel „Qualifiziert und gesund im Job“ attraktiver gestaltet.

### **➤ Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

Im Rahmen der Projektgruppe Personalentwicklung wurde die Dienstvereinbarung „Heimarbeit“ ausgearbeitet und am 31.3.2015 von der Behördenleitung sowie dem Gesamtpersonalrat unterzeichnet. Somit ist es Bediensteten mit Kindern unter 14 Jahren sowie von pflegebedürftigen Angehörigen möglich, die Hälfte der individuellen Arbeitszeit in Heimarbeit zu erbringen. Heimarbeit ist außerdem im Rahmen der Betrieblichen Wiedereingliederung möglich.

Die Genehmigung erfolgt auf Antrag sowie nach Prüfung des Arbeitsfeldes und des Heimarbeitsplatzes durch eine zuständige Person der Dienststelle auf Arbeits-, Gesundheits- sowie Datenschutz.

Im Jahr 2015 wurden sechs Anträge genehmigt, davon waren drei von Frauen. 2016 wurden sieben Anträge genehmigt, davon waren fünf von Frauen.