



Beschlussvorlage

Vorlage Nr.: 19-0016
erstellt am: 09.04.2021

Abteilung: FB Personalmanagement
Verfasser/in: Ernst, Florian
Aktenzeichen: L-1/3 fe - HGIG

Berichterstattung gem. § 7 Abs. 7 HGIG Kreisverwaltung 01.01.2017 - 31.12.2019

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum	Status	Zuständigkeit
Kreisausschuss	10.05.2021	N	Vorbereitende Beschlussfassung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	26.05.2021	Ö	Vorbereitende Beschlussfassung
Kreistag	31.05.2021	Ö	Abschließende Beschlussfassung

Beschlussvorschlag:

Der Kreisausschuss / Der Haupt-, Finanz- und Personalausschuss empfiehlt dem Kreistag, folgende Punkte zu beschließen:

- I. Neufeststellung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Kreisverwaltung Bergstraße ab dem 01.01.2020
- II. Entgegennahme der Berichterstattung gem. § 7 Abs. 7 HGIG für die Kreisverwaltung
- III. Festlegung neuer Zielvorgaben für den Zeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2022 für die Kreisverwaltung

Erläuterung:

Der 5. Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung wurde am 07.11.2016 mit einer Laufzeit von sechs Jahren vom Kreistag beschlossen. Die vorliegende Berichterstattung bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2019.

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.

I.

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 bei der Kreisverwaltung Bergstraße zum Stichtag 31.12.2019 wird wie folgt festgestellt:

Beamtinnen und Beamte:

gehobener Dienst	A 13 g.D.
höherer Dienst	A 13 h.D. A 14 A 16

Beschäftigte:

Entgeltgruppen	EG 12 EG 13 EG 15 Fleischbeschauer S 11b S 15
----------------	--

II.

1. Berichterstattung über die Zielvorgaben, die bis zum 31.12.2019 zu erfüllen waren

a) Stellenbesetzungen

Für den Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2019 wurden drei 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.

Nr.	Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl zu besetzen- der Stellen			Zielvorgaben Frauen Besetzung in %			Zielvorgabe
		2017	2018	2019	2017	2018	2019	
1	A 9 m.D.	1	-	-	51%	-	-	nicht erfüllt
2	EG 13	-	-	1	-	-	51%	nicht erfüllt
3	EG 12	1	-	-	51%	-	-	erfüllt
	Summe	2	-	1	-	-	-	

Zu 1: Auf die Stellenausschreibung gingen acht Bewerbungen ein. Gemäß dem Grundsatz der Bestenauslese fiel nach Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung aller Bewerbungen die Auswahlentscheidung auf einen männlichen Bewerber.

Zu 2: Auf die Stellenausschreibung gingen 13 Bewerbungen ein, darunter lediglich eine weibliche Bewerberin. Gemäß dem Grundsatz der Bestenauslese fiel nach Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung aller Bewerbungen die Auswahlentscheidung auf einen männlichen Bewerber.

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

2. Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

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

2.1 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 laufende Maßnahme wird weitestgehend umgesetzt (z.B. Stellenausschreibungen, Dienstvereinbarungen, Formularen) und von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Als Hilfestellung für die Bediensteten gibt es den Flyer „Fair in der Sprache“.

Bei Stellenausschreibungen wurde darüber hinaus die Benennung „Divers“ mit aufgenommen.

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

2.2 Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst Vergabe von Ausbildungs- und Studienplätzen

Im Berichtszeitraum wurden folgende Ausbildungs- und Studienplätze vergeben:

Jahr	Anzahl gesamt	Frauen	Männer
2017	12	5	7
2018	11	8	3
2019	12	7	5

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

„Eine Ausbildung in Teilzeit ist grundsätzlich möglich.“

Im Berichtszeitraum wurde eine Ausbildung in Teilzeit angefragt und vergeben.

Stellenausschreibungen und -besetzungen

Bei den Stellenausschreibungen wird auf eine bestehende Unterrepräsentanz hingewiesen und explizit Frauen 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:

	2017	2018	2019
Stellenausschreibungen insgesamt	151	152	168
Anzahl der Stellen mit Unterrepräsentanz	39	28	37
Besetzung der unterrepräsentierten Stellen mit Frauen	17	13	16
Unterrepräsentierte Stellen, die unbesetzt blieben	2	0	3

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 zwei Bewerbungen von zwei Personen bezüglich Arbeitsplatzteilung. Diese wurden jedoch nicht ausgewählt.

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.

2.3 Fortbildung und Schulung

Lehrgänge Office-Management 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.

Dieser Lehrgang wird weiterhin angeboten. So haben 2017 drei Schulsekretärinnen und 2018 sechs Schulsekretärinnen diesen Lehrgang absolviert. 2019 gab es keinen neuen Lehrgang, da es seitens des Anbieters nicht möglich war, Dozentinnen und Dozenten zu akquirieren. Seit dem Start im Jahr 2007 haben mittlerweile 101 Schulsekretärinnen und

damit zwei Drittel der im Kreis in diesem Amt Tätigen den Titel Office-Managerin erworben. Diese Fortbildungsmöglichkeit eröffnet zudem die Möglichkeit einer Höhergruppierung und stellt daher eine weitere gezielte Maßnahme im Rahmen der Frauenförderung dar.

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 19 Fortbildungsplätzen zehn an Frauen und neun an Männer vergeben.

Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften:

Ziel der „Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften“ 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.

In der 5. Runde des Programmes haben vier weibliche und zwei männliche Beschäftigte teilgenommen, in der 6. Runde fünf weibliche Beschäftigte und ein männlicher Beschäftigter.

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 des Fortbildungsformates „Führungskräftepraxis“ angeboten.

Darüber hinaus wurde 2018 ein spezielles Seminar „Gleichstellung und Frauenförderung“ durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angeboten, welches leider aufgrund geringer Anmeldungen abgesagt werden musste.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 28 unterschiedliche Kurse für Führungskräfte angeboten.

Internes Schulungsprogramm

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

2018: Mit NLP in Bewegung, Frauen stärken ihr Auftreten

2019: Selbstverteidigungskurs für Frauen

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum im Rahmen des „Internen Schulungsprogramms“ 84 unterschiedliche Kurse angeboten.

Außerdem wurden bei der jährlichen Frauenversammlung Referentinnen zu frauenspezifischen Themen eingeladen:

2017: Resilienz – ein Erlebnsvortrag „Im täglichen Hamsterrad“ gelassen und gesund bleiben

2018: Gesundheit beginnt im Darm

2019: Nett kann ich auch, bringt aber häufig nichts

2.4 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 spezielle Kurse für Frauen und einen Kurs nur für Männer angeboten:

2018: Freizeit = freie Zeit? Muße im Alltag finden - Stress reduzieren

2019: Schwung für Körper und Geist - So bleiben Sie auch in schwierigen Situationen gelassen

2018 für Männer: 90 Minuten Männergesundheit – Gesundheit beginnt im Darm

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 werden meist freiwerdende Stellen für die Dauer des Mutterschutzes und der Elternzeit befristet ausgeschrieben. In anderen Fällen erhöhen Kolleginnen und Kollegen befristet die Arbeitszeit.

2.5 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. Außerdem gibt es einen Newsletter für Beschäftigte in der Beurlaubungsphase, der alle wichtigen Informationen aus der Behörde enthält. Dies sind z.B. Stellenausschreibungen, das Interne Schulungsprogramm, Personalinformationen oder Einladungen zur Personal- oder Frauenversammlung sowie zum Betriebsausflug.

Wiedereinstieg von beurlaubten Beschäftigten

Der geplante Leitfaden für Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche wurde noch nicht erarbeitet.

Davon unabhängig erhalten schwangere Beschäftigte ein Infopaket vom Büro für Frauen und Gleichstellung mit Informationen zum Mutterschutzgesetz, Elternzeit und Elterngeld, dem Eltern-Kind-Büro etc..

Dienstvereinbarung Heimarbeit

Die Dienstvereinbarung Heimarbeit ist in Anwendung. Bisher wurden im Berichtszeitraum ca. 45 Heimarbeitsplätze genehmigt. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufe konnte dadurch weiter verbessert 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. 2017 haben drei Väter Elternzeit beantragt, 2018 und 2019 jeweils sieben Väter. Meist wurde die Dauer von zwei Monaten beantragt.

Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros

Ende 2017 wurde das Eltern-Kind-Büro im Erdgeschoss des Verwaltungsgebäudes Gräffstraße 5 eingerichtet. 2018 wurde das Büro 21-mal durch weibliche Beschäftigte genutzt. Diese gaben durchweg eine positive Rückmeldung und empfehlen dessen Nutzung weiter. Gerade vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung macht es die Nutzung zunehmend einfacher.

2019 wurde das Eltern-Kind-Büro 30-mal genutzt, hauptsächlich von weiblichen Beschäftigten und einem Vater.

Darüber hinaus nutzt der Fachbereich Personalmanagement grundsätzlich das Büro um Rückkehrgespräche mit Müttern in der Elternzeit zu führen. Somit können diese das Kind bei Bedarf mitbringen und lernen gleichzeitig das Eltern-Kind-Büro kennen.

2.6 Girls und Boys Day

Im Jahr 2017 nutzten 20 Mädchen das Angebot der Kreisverwaltung am Girls Day „Auf beruflicher Entdeckungstour - Mädchen lernen den Beruf der Journalistin und der Landrätin kennen“. Dabei hatten die Mädchen die Möglichkeit mehr über den Beruf der Journalistin kennenzulernen und im Anschluss daran mehr über die journalistische Berichterstattung zu erfahren. Hierbei haben sich die Mädchen Fragen zum Beruf der Landrätin überlegt, die sie Landrat Christian Engelhardt persönlich stellen durften.

Im Rahmen des Boys Day verschafften sich drei Jungs einen Einblick in verschiedene Bereiche der Kreisverwaltung

2018 durften elf Mädchen der damaligen *amtierenden Deutschen Weinprinzessin Charlotte Freiburger* einen Vormittag über die Schulter schauen. Doch die Mädchen durften auch selbst Hand anlegen und Trauben pressen sowie neue Rebstöcke pflanzen.

Auch hier nutzten zwei Jungs die Möglichkeit in die Kreisverwaltung zu schnuppern.

2019 gab es eine Kooperation mit der Heinrich-Metzendorf-Schule in Bensheim. Diese nutzten 14 Mädchen und meldeten sich für das Angebot „Mädchen im Handwerk“ an. 20 Jungs verschafften sich einen *Einblick in den Bereich Hauswirtschaft*.

Insgesamt beteiligt sich das Landratsamt 2019 bereits zum 17. Mal aktiv am Girls Day bzw. Boys Day und hatte schon 437 Mädchen und Jungen zu Gast.

2.7 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.

III. Festlegung neuer Zielvorgaben für den Zeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2022

Im Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2022 sind bei folgenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Besetzungen absehbar

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl zu besetzender Stellen	Zielvorgaben Frauen Besetzung in % je Stelle
A 13 h.D.	2	51%
A 9 m.D	1	51%
EG 14	1	51%
EG 13	2	51%
EG 12	5	51%
S15	1	51%
S11b	1	51%

IV. 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 Erfolge dieser Maßnahmen und 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.