Frauenförderplan

der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg
für die Zeit vom
01. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2019

Region der Zukunft
Landkreis Darmstadt-Dieburg

Inhaltsverzeichnis

		Seite
1.	**Vorbemerkung**	**3**
2.	**Einleitung**	**4**
3.	**Bedienstetenstruktur und Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen (§ 5 Abs. 2 HGlG)**	**5**
3.1	Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 1. Januar 2014	5
3.1.1	Anzahl der Bediensteten	5
3.1.2	Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub	5
3.1.3	Beschäftigte Frauen und Männer getrennt nach Vollzeit und Teilzeit und getrennt nach Besoldungs-und Entgeltgruppen (TVöD und TV S+E)	6
3.1.4	Führungspositionen	6
3.1.5	Einkommensstruktur	7
3.1.6	Altersstruktur	8
3.1.7	Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter im Bereich der Kreisverwaltung	8
3.1.8	Praktikantinnen und Praktikanten	8
3.1.9	Gremienbesetzung	8
3.1.10	Berichterstattung	9
3.2	Schätzungen der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen (§ 5 Abs. 2 HGlG)	9
4.	**Ziele**	**10**
4.1	Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen (§ 5 Abs. 3 und 4 HGlG)	10
4.2	Zielvorgaben zur Umsetzung der Gremienbesetzung (§ 12 HGlG)	10

5.	**Maßnahmen zur Zielerreichung (§ 5 Abs.6 HGlG)**	**11**
5.1	Beseitigung der Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst (§ 1 HGlG)	11
5.1.1	Verbesserte Zugangsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen (§ 1 HGlG)	11
5.1.1.1	Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 7 HGlG)	11
5.1.1.2	Stellenausschreibungen und –besetzungen (§§ 8 bis 10 HGlG)	11
5.1.2	Verbesserte Aufstiegsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen (§§ 1 und 11 HGlG)	12
5.1.3	Aufwertung von Tätigkeiten und Verbesserung von Arbeitsbedingungen (§ 5 HGlG)	13
5.1.3.1	Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten	13
5.1.3.2	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	13
5.2	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§1 HGlG)	14
5.2.1	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14
5.2.2	Teilzeit (§§ 4, 10 und 13 HGlG)	14
5.3	Beseitigung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts (§ 3 Abs.2 und 4 HGlG)	15
5.3.1	Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	15
5.3.2	Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache	15
5.3.3	Geschlechtergerechtes Leistungsentgelt	15
5.3.4	Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen	16
5.3.5	Paritätische Gremienbesetzung	16
6.	**Standards der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg**	16
7.	**Anlagen 1 bis 8** Statistik: Ist-Analyse und Schätzung der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen (§ 5 Abs. 2 HGlG), Zielvorgaben Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte	

1. Vorbemerkung

Dieser Frauenförderplan der Kreisverwaltung ist der vierte seit der Geltungsdauer des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. 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 Frauenförderpläne haben zur wesentlichen Verbesserung der beruflichen Gleichstellung und Entwicklung von Frauen und Männern beigetragen. So konnten schon viele Maßnahmen aus unseren Frauenförderplänen zu Standards der Kreisverwaltung etabliert werden.

Der vorliegende Frauenförderplan orientiert sich an der aktuellen Situation unserer Kreisverwaltung und zeigt auf, in welchen Bereichen Entwicklungsbedarf besteht und wie dieser durch entsprechende Maßnahmen abgebaut werden kann. Er wurde in enger Zusammenarbeit zwischen der Frauenbeauftragten und dem Fachbereich Personal erstellt.

In den folgenden Jahren liegen die Schwerpunkte auf der Verbesserung der Zugangs-, Aufstiegs- und Arbeitsbedingungen sowie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.

Im Zuge der Verwaltungsreform und der Weiterentwicklung der Verwaltung ist eine moderne Personal- und Organisationsentwicklung gefordert. Durch die Änderung der Organisationstruktur ist die Kreisverwaltung einen großen Schritt in die richtige Richtung hierfür gegangen.

Motivation und Qualifikation der Beschäftigten sind entscheidende Faktoren für eine leistungsfähige Verwaltung. Hier gilt es die 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 aller, liegt aber insbesondere in der Verantwortung der Führungskräfte. Durch die Einführung der neuen Leitungs- und Führungsspanne und der strukturierten Jahresgespräche nehmen die Führungskräfte hierbei Schlüsselpositionen ein.

Es liegt an uns allen - den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Führungskräften und den politisch Verantwortlichen -, dass unsere Ziele gemeinsam umgesetzt werden und wir den Weg zu einer chancengleichen Unternehmenskultur fortsetzen.

2. Einleitung

Verfassungsauftrag aktiv umsetzen

Mit mehr Chancengleichheit zur tatsächlichen Gleichberechtigung

Art. 3 Abs.2 GG
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: HGlG) hat zum Ziel, den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs. 2 GG im öffentlichen Dienst tatsächlich durchzusetzen.
Das HGlG setzt sich als oberstes Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen (§1 HGlG), um dadurch die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß dem Verfassungsauftrag zu fördern.
Als weitere Ziele nennt das HGlG 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 HGlG 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 (§ 3 Abs. 1 HGlG).
Der Frauenförderplan bildet die Grundlage, um in unserer Verwaltung die Situation von Frauen und ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern und Diskriminierungen wegen des Geschlechtes zu beseitigen.

§ 1 HGlG:
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 Frauenförderplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert.

§ 3 Abs.3 HGlG:
Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

3. Bedienstetenstruktur und Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen (§ 5 Abs. 2 HGlG)

Die Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur in der Kreisverwaltung. Alle Daten werden geschlechtsspezifisch erhoben. (Kapitel 3.1)

Der Frauenförderplan 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 Frauenförderplanes bilden die Basis für die Entwicklung verbindlicher Zielquoten und entsprechender Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben.

3.1 Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 1. Januar 2014

3.1.1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich der Beurlaubten)

	Frauen	**Männer**	**Insgesamt**
Beamtinnen/Beamte	126	89	215
Beschäftigte	685	173	858
Beschäftigte TV SuE	103	18	121
Insgesamt	**914** **(76,5%)**	**280** **(23,5%)**	**1194** **(100%)**

3.1.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub

	Vollzeit		**Teilzeit**		**Elternzeit, Sonderurlaub**		**Insgesamt**
	Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	
Beamtinnen/Beamte	54	85	66	4	6	0	215
Beschäftigte	239	157	431	16	15	0	858
Beschäftigte TV SuE	25	6	72	12	6	0	121
Insgesamt	**318** **(26,6%)**	**248** **(20,8%)**	**569** **(47,7%)**	**32** **(2,7%)**	**27** **(2,3%)**	**0** **(0%)**	**1194** **(100%)**

3.1.3 Beschäftigte Frauen und Männer getrennt nach Vollzeit und Teilzeit und getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (TVöD und TV S+E)

(Siehe Anlage 1 bis 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 14 - A 16 und der höhere Dienst insgesamt

Gehobener Dienst: A 11 - A 13

Im mittleren Dienst besteht eine Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppe A 9 S. Diese Stellen werden seit längerem mit Beschäftigten nachbesetzt. Aus diesem Grund wird auf die Besoldungsgruppe A 9 S nicht weiter eingegangen.

Beschäftigte

EG 10, EG 11, EG 14

3.1.4 Führungspositionen

Stand zum 01.01.2014

Bereich	Hauptabteilungs-leitungen		Abteilungsleitungen		Stellvertretungen	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
L	2	1	9	5	6	5
EB	3	0	4	3	2	4
B	1	0	4	4	2	2
Insgesamt	**6** (85,7%)	**1** (14,3%)	**17** (58,6%)	**12** (41,4%)	**10** (47,6%)	**11** (52,4%)

Es sind 3 Abteilungsleitungen unbesetzt.

Arbeitszeit	Hauptabteilungs-leitungen		Abteilungsleitungen		Stellvertretungen	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Vollzeit	6	0	16	7	0	0
Teilzeit (Stellenanteil)	0	1 (0,6)	1 (0,78)	5 (3,94)	0	0

Zum Stichtag 01.01.2014 gibt es keine geteilten Führungsstellen und keine Leitungspositionen in Elternzeit.

Stand zum 01.04.2014

Bereich	Fachbereichs-leitungen		Stellvertretungen		Fachgebiets- und Büroleitungen	
	Männlich	**Weiblich**	**Männlich**	**Weiblich**	**Männlich**	**Weiblich**
L	9	3	6	5	8	11
EB	5	2	2	4	19	18
B	4	2	3	3	6	9
Insgesamt	**18** (81,8%)	**7** (18,2%)	**11** (47,8%)	**12** (52,2%)	**33** (46,5%)	**38** (53,5%)

Es sind 2 Fachbereichsleitungen, 5 Stellvertretungen und 18 Fachgebietsleitungen unbesetzt.

Arbeitszeit	Fachbereichs-leitungen		Stellvertretungen		Fachgebiets- und Büroleitungen	
	Männlich	**Weiblich**	**Männlich**	**Weiblich**	**Männlich**	**Weiblich**
Vollzeit	18	3	11	6	30	25
Teilzeit (Stellenanteil)	0	4 (2,9)	0	6 (4,67)	3 (2,44)	12 (9,1)

Zum Stichtag 01.04.2014 gibt es keine geteilten Führungsstellen und keine Leitungspositionen in Elternzeit.

3.1.5 Einkommensstruktur

Besoldung und Entgelte für das Jahr 2013 brutto ohne Arbeitgeberanteil für alle Beamtinnen und Beamte und Beschäftigen.

	Besoldung bzw. Entgelt Frauen	**Besoldung bzw. Entgelt Männer**	**Besoldung bzw. Entgelt Insgesamt**
Beamtinnen/Beamte Besoldung in Euro Besoldungsanteil in % Stellenanteil in %*	4.189.999 € 45,9% 53,0%	4.932.863 € 54,1% 47,0%	9.122.862 € 100% 100%
Beschäftigte Entgelt in Euro Entgeltanteil in % Stellenanteil in %*	21.866.239 € 72,3% 75,9%	8.370.778 € 27,7% 24,1%	30.237.017 € 100% 100%
Insgesamt Besoldung und Entgelte in Euro Besoldungs- und Entgeltanteil in % Stellenanteil in %*	**26.056.238 €** **66,2%** **71,3%**	**13.303.641 €** **33,8%** **28,7%**	**39.359.879 €** **100%** **100%**

*) = Vollzeitäquivalente

3.1.6 Altersstruktur (ohne Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter)

	< 20 J.	20 - 30 J.	31 - 40 J.	41 - 50 J.	51 – 60 J.	> 60 J.
Frauen						
a) Beamtinnen	0	18	48	38	22	1
b) Beschäftigte	1	69	149	238	275	45
Männer						
a) Beamte	0	4	12	26	35	12
b) Beschäftigte	0	24	26	54	71	16
Insgesamt	**1**	**115**	**235**	**356**	**403**	**74**

3.1.7 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter im Bereich der Kreisverwaltung

Laufbahn/Ausbildungsberuf	Insgesamt	davon Frauen	davon Männer
Beamtenanwärterinnen und -anwärter geh. Dienst	14	10	4
Verwaltungsfachangestellte	10	7	3
Fachangestellte für Bürokommunikation	10	10	0
Kaufleute für Bürokommunikation	11	9	2
Informatik-Kaufleute	2	0	2
Ausbildung BASS	2	2	0
Insgesamt	**49**	**38**	**11**

3.1.8 Praktikantinnen und Praktikanten

Beruf	Insgesamt	davon Frauen	davon Männer
Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Sozialarbeiterinnen und -arbeiter.	6	4	2
FÖJ, FSJ	1	1	0

3.1.9 Gremienbesetzung (§ 12 HGlG)

Die Kreisverwaltung soll bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigen.

In den Berichten zum Frauenanteil in den politischen Gremien des Landkreises (*„Frauen in die Kommunalpolitik!“, 2011)* und über die Vergabe von Ehrenpreisen im Landkreis *(„Sehr geehrte Herren und Damen“, 2013)* ist die Situation der im Landkreis gebildeten Gremien ausführlich beschrieben.

In verwaltungsinternen Gremien sind Frauen und Männer generell zu gleichen Teilen zu berücksichtigen.

3.1.10 Berichterstattung

Jährlich wird dem Kreistag über die aktuelle Bedienstetenstruktur, über die Entwicklung der Zielvorgaben und über die Umsetzung der Maßnahmen berichtet.

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

- Leistungsentgelt nach § 18 TVöD
- Leistungsprämien nach der Hessischen Zulagenverordnung
- Verlängerungen bzw. Verkürzungen der Stufenverweildauer
- Zulagen
- Personalzugänge
- Personalabgänge
- Externe und hausinterne Stellenbesetzungen (mit und ohne Ausschreibungen)
- 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 Elternzeit unschädlicher Arbeit
- 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 Frauenförderplanes voraussichtlich frei werden. Gründe können sein:

- 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 eine Stelle einen kw-Vermerk enthält 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

4.1 Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen (§ 5 Abs. 3 und 4 HGlG, siehe Anlage 7 und 8 „Zielvorgaben“)

Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben:

- In unterrepräsentierten Bereichen sind im Zeitraum von 2 Jahren (2014/2015, 2016/2017, 2018/2019) 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.

4.2 Zielvorgaben zur Umsetzung der Gremienbesetzung (§ 12 HGlG)

Es wird angestrebt, die im § 12 HGlG formulierten Vorgaben umzusetzen.

5. Maßnahmen zur Zielerreichung

Oberstes Ziel der Maßnahmen ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, um die tatsächliche Gleichberechtigung zu fördern. Die Umsetzung des Frauenförderplanes wird bedarfsorientiert von einer Arbeitsgruppe HGlG begleitet.		§ 1 HGlG
5.1	**Beseitigung der Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst**	§ 1 HGlG
5.1.1	**Verbesserte Zugangsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen**	§ 1 HGlG
	Maßnahmen um die Zugangsbedingungen zu verbessern:	
5.1.1.1	**Vergabe von Ausbildungsplätzen** ▪ Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in von Frauen unter-repräsentierten 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.	§ 7 HGlG § 7 Abs.1 HGlG
	▪ Der Fachbereich IT vergibt zweimal im Jahr 14-tägige Praktikumsplätze explizit an Schülerinnen. Die Schulen im Landkreis werden auf diese Praktikumsplätze aufmerksam gemacht. Damit sollen junge Frauen auf freie Ausbildungsplätze im IT-Bereich aufmerksam gemacht und zur Bewerbung veranlasst werden.	§ 7 Abs.2 HGlG
	▪ Die Kreisverwaltung vergibt im Rahmen der Möglichkeiten jedes Jahr einen Ausbildungsplatz in Teilzeit für alleinerziehende Personen. Hierfür wird gesondert geworben.	
5.1.1.2	**Stellenausschreibungen und –besetzungen** ▪ Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten hausinternen Bewerberinnen und Bewerbern ein Feedback-Gespräch angeboten.	§§ 8-10 HGlG
	▪ Bei unerwartet freiwerdenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen.	
	▪ 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 den Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.	
	▪ Der Fachbereich IT strebt mit der Hochschule Darmstadt eine projekthafte Zusammenarbeit an. Für diese Zusammenarbeit sollen	

	insbesondere Studentinnen angesprochen werden.	
5.1.2	**Verbesserte Aufstiegsbedingungen durch berufliche Förderung von Frauen**	§ 1 HGlG
	Maßnahmen um die Aufstiegsbedingungen zu verbessern:	
	Personalentwicklung ▪ 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.	§ 11 HGlG
	▪ 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).	§ 11 Abs. 1 HGlG
	▪ Die Maßnahmen aus diesem Frauenförderplan werden im Personalentwicklungskonzept berücksichtigt.	
	▪ Bei Personalentwicklungsmaßnahmen, welche auf Führungsaufgaben vorbereiten, sollen mindestens 50 % Frauen teilnehmen.	
	▪ In Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte sind gleichstellungs-relevante 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.	§ 11 Abs.2 HGlG
	▪ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig Schulungen zur Genderkompetenz und zu Gender Mainstreaming angeboten.	
	▪ Frauen werden im Hinblick auf die Übernahme von höherwertigen Aufgaben, z.B. durch die Mitarbeit und die Leitung von Arbeits- und Projektgruppen, Vertretungstätigkeiten in höherwertigen Aufgaben, die Funktion als Multiplikatorin und ähnliche Maßnahmen, unterstützt.	
	▪ Führungskräfte müssen einmalig an einer Fortbildung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und an einem Präventionsseminar zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz teilnehmen.	
	▪ Führungskräfte sollen durch direkte Ansprache und im Rahmen der Jahresgespräche geeignete Mitarbeiterinnen motivieren und unterstützen, sich auf höherwertige Stellen oder auf Stellen, die auf eine höherwertige Tätigkeit vorbereiten, zu bewerben sowie entsprechende Führungskräfteseminare zu besuchen.	
	▪ Führungskräfte achten darauf, dass Sonderaufgaben, Projekte und Arbeitsgruppen geschlechtergerecht verteilt werden. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass Teilzeitkräfte unter	

	Berücksichtigung ihrer persönlichen Arbeitszeit einbezogen werden.	
	▪ Fachbereichs- und Büroleitungen geben nach der Hälfte der Laufzeit (31.12.2016) und am Ende der Laufzeit des Frauenförderplanes (31.12.2019) einen Bericht über Frauenförderung in ihrem Bereich ab.	
	▪ Im hausinternen Fortbildungsprogramm werden zu folgenden Themen Schulungen angeboten: - Geschlechtersensible Gesprächsführung - Zeitmanagement für Eltern im Beruf	
	▪ Hausinterne Fortbildungen werden unter Gender-Aspekten entwickelt und durchgeführt.	
5.1.3	**Aufwertung von Tätigkeiten und Verbesserung von Arbeitsbedingungen**	§ 5 Abs.6 HGlG
5.1.3.1	***Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten:***	
	▪ Bei Veränderungen der Aufgabenzuschnitte haben die Personalverantwortlichen darauf zu achten, dass Stellen, die mit Frauen besetzt sind, mindestens anteilmäßig bei der Neuzuordnung von Aufgaben mit höherer Wertigkeit berücksichtigt werden.	
5.1.3.2	***Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen:***	
	Betriebliches Gesundheitsmanagement ▪ Durch die demografischen Veränderungen kommt der Stärkung von gesund erhaltenden Faktoren und Ressourcen der Beschäftigten besondere Bedeutung zu. Für die Kreisverwaltung wird mit Beteiligung der Abteilung für Chancengleichheit ein betriebliches Gesundheitsmanagementkonzept entwickelt und eingeführt. Das Konzept berücksichtigt die unterschiedlichen Gesundheitsaspekte von Frauen und Männern.	
	▪ Gesundheitsförderung als Teil des Gesundheitsmanagements ist Führungsaufgabe. Führungskräfte sind verpflichtet, sich in Fragen der Gesundheitsförderung, auch unter geschlechtsspezifischen Fragestellungen, fortzubilden.	
	▪ Die betriebliche Gesundheitsberatung bietet jährlich Seminare zur Unterstützung der Balance zwischen Arbeitswelt und Privatleben an (Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege).	
	Arbeits- und Gesundheitsschutz ▪ Eine flächendeckende Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze berücksichtigt die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.	
	▪ Es wird ein Präventionsangebot erarbeitet, das psychische Fehlbelastungen und Belastungsfolgen in den Mittelpunkt stellt.	

5.2	**Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**	§1 HGlG
5.2.1	***Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie:***	
	▪ Bei einer Beurlaubung aus familiären Gründen wird grundsätzlich die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz angestrebt.	
	▪ Bei der überwiegend von Männern in Anspruch genommenen zwei-monatigen Elternzeit ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen.	§ 13 Abs.3 HGlG
	▪ Es wird ein Leitfaden für Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus einer Familienpause zurückkommen, entwickelt. Der Leitfaden hilft den Beurlaubten und der Dienststelle, Beurlaubungen und den raschen Wiedereinstieg aktiv zu planen. Personalverantwortliche werden dabei unterstützt, durch rechtzeitige Gesprächsangebote zur Eingliederung in die Fachbereiche sowie durch Fortbildungsmaßnahmen zur Erhaltung und Anpassung der Qualifikation, für einen reibungslosen Wiedereinstieg zu sorgen.	
	▪ Beurlaubungsgespräche werden generell auch (werdenden) Vätern angeboten, wenn sie eine berufliche Auszeit bzw. Teilzeit zugunsten der Erziehung von Kindern realisieren möchten. Dies gilt auch für Mitarbeiter vor einer Auszeit zugunsten pflegebedürftiger Angehöriger.	
	▪ Die Plätze für alternierende Telearbeit werden nach Bedarf erhöht. Die Bedarfsermittlung findet einmal jährlich statt.	
	▪ Bei unvorhergesehenen Ereignissen bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind unter Beachtung der dienstlichen Belange Wechseltage der Telearbeit möglich.	
	▪ Sofern es die räumlichen Verhältnisse zulassen, wird in den Kreishäusern in Darmstadt und Dieburg ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Wenn die übliche Betreuung kurzfristig ausfällt oder in Ferienzeiten, ist es möglich, nach Absprache mit der Führungskraft, das Kind/die Kinder mit zur Arbeit zu bringen und den Arbeitsplatz in das Eltern-Kind-Zimmer zu verlegen.	
	▪ Bei der Geburt eines Kindes bekommen alle Väter einen Tag Dienst-/ Arbeitsbefreiung.	
5.2.2	**Teilzeit** ▪ Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen. Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte (Diskriminierungsverbot). Stellenbesetzungen sind nach Qualifikation der Bewerbenden zu beurteilen.	§ 13 Abs.4 HGlG § 4 Abs.1 TzBfG § 10 Abs. 1 HGlG

5.3	**Beseitigung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts**	§ 3 Abs.2 und 4 HGlG
	Maßnahmen um die Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu beseitigen:	
5.3.1	**Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** ▪ Fortbildungen zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden für Führungskräfte verpflichtend und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen angeboten.	§ 12 Abs. 1 AGG
	▪ Zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz finden jährlich Aufklärungen und Informationen durch Öffentlichkeitsarbeit statt (Intranet, Mails).	
	▪ Führungskräfte müssen bekanntgewordene sexuelle Belästigungen und alle weiteren Formen der Belästigung der Personalabteilung melden.	
	▪ Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung oder anderen Form der Belästigung muss die Dienststellenleitung die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen oder disziplinarischen Maßnahmen ergreifen.	
5.3.2	**Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache** ▪ Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist durch eine faire und zeitgemäße Verwaltungssprache zu unterstützen. In der Innen- und Außendarstellung der Kreisverwaltung wird der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung entsprechend den Empfehlungen des Büros für Chancengleichheit beachtet.	
	▪ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Medien und Kommunikation, Pressestelle, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit sowie der AG Öffentlichkeitsarbeit werden zur geschlechtsneutralen Verwaltungssprache geschult.	
	▪ Vorhandene Formulare sind, soweit sie diesen Anforderungen nicht entsprechen, umzugestalten.	
5.3.3	**Geschlechtergerechtes Leistungsentgelt** ▪ Das betriebliche System der leistungsorientierten Bezahlung muss diskriminierungsfrei gestaltet sein (Ziffer 4.1 der Dienstvereinbarung). Der Betrieblichen Kommission wird ab 2018 folgende Auswertung vorgelegt: Summe der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres im Vergleich zum ausgezahlten Leistungsentgelt im darauffolgenden Jahr, Geschlecht und Arbeitszeitfaktor. Werden aufgrund der Auswertung diskriminierende Wirkungen erkennbar, wirkt die Betriebliche Kommission auf geeignete Anpassungen des Systems oder seiner Anwendung hin.	

	▪ Zur diskriminierungsfreien Gestaltung der Leistungsvergütung werden die Führungskräfte und die Beschäftigten sensibilisiert.	
5.3.4	**Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen** ▪ Bei der Erstellung und Umsetzung von Beurteilungsrichtlinien und Beurteilungskriterien und den hierfür benötigten Schulungen werden Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt.	
5.3.5	**Paritätische Gremienbesetzung** ▪ Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen und sonstigen Gremien, für die Abteilungen der Kreisverwaltung ein Entsendungs-, Bestellungs- und Vorschlagsrecht haben, werden Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigt.	
	▪ Bei der Besetzung von Ausschüssen, Kommissionen oder anderen Gremien, für die durch Gesetz oder Satzung ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist, wirkt die Verwaltung durch Aufforderung und Aufklärung zur Beachtung der gesetzlichen Vorgabe auf die paritätische Besetzung hin.	

6. Standards der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg

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

Stellenausschreibungen und –besetzungen	§§ 8 – 10 HGlG
▪ 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 teilbar 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.	
Personalentwicklung	§ 11 HGlG
▪ 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.	
Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	§ 13 HGlG
▪ 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 entsprochen.	
▪ Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen wird ein personeller Ausgleich vorgenommen.	
Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung	§ 12 AGG
▪ Alle neuen Auszubildenden nehmen an ein Präventionsseminar zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz teil.	

Umgesetzte Maßnahmen aus den vergangenen Frauenförderplänen	
▪ Informationsblatt zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	
▪ Dienstvereinbarung zu alternierender Telearbeit mit 25 Plätzen, regelmäßige Treffen der Telearbeitenden zum Austausch	
▪ 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 bekommen fünf zusätzliche Gleittage in den Ferien (Zeitausgleich)	

Istananalyse Beamtinnen und Beamte

Anlage 1

Frauenförderplan der Kreisverwaltung						Höherer Dienst					
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**
Besoldungs-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Teilzeitkräfte Beschäftigungs-Volumen	Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Teilzeitkräfte Beschäftigungs-Volumen	Beurlaubte	Personal-Kapazität	
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
A 16	4				4	1				1	25,00
A 15	7	1	0,64		7,64	1	1	0,64		1,64	21,47
A 14	2	1	0,81		2,81		1	0,81		0,81	28,83
A 13	1	2	1,31		2,31		2	1,31		1,31	56,71
Höherer Dienst insg. **01.01.2014**	14	4	2,76	0	16,76	2	4	2,76	0	4,76	28,40

Frauenförderplan der Kreisverwaltung						Gehobener Dienst					
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**
Besoldungs-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Teilzeitkräfte Beschäftigungs-Volumen	Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Teilzeitkräfte Beschäftigungs-Volumen	Beurlaubte	Personal-Kapazität	
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
A 13	12	3	2,09	1	15,09	4	3	2,09	1	7,09	46,98
A 12	19	6	4,62		23,62	6	5	3,86		9,86	41,74
A 11	34	19	12,72	1	47,72	9	16	10,02	1	20,02	41,95
A 10	34	34	18,58	3	55,58	18	34	18,58	3	39,58	71,21
A 9	16	1	0,67	1	17,67	14	1	0,67	1	15,67	88,68
Gehobener Dienst insg. **01.01.2014**	115	63	38,68	6	159,68	51	59	35,22	6	92,22	57,75

Istanalyse Beamtinnen und Beamte

Anlage 2

Frauenförderplan der Kreisverwaltung						Mittlerer Dienst					
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**
Besoldungs-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	
		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 9 Z					0					0	0
A 09 S	7				7					0	0
A 8	3	2	1,25		4,25	1	2	1,25		2,25	52,94
A 7		1	0,48		0,48		1	0,48		0,48	100
Mittlerer Dienst insg. **01.01.2014**	10	3	1,73	0	11,73	1	3	1,73	0	2,73	23,27

Istanalyse Beschäftigte

Anlage 3

Frauenförderplan der Kreisverwaltung											
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**
Entgelt-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	
		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(%)
E 14	4	5	3,99		7,99	1	3	2,38		3,38	42,30
E 13	7	10	7,1		14,1	5	9	6,27		11,27	79,93
E 12	13	4	3,15		16,15	6	4	3,15		9,15	56,66
E 11	28	13	9,95	1	38,95	13	7	5,18	1	19,18	49,24
E 10	36	13	10,07		46,07	14	11	8,6		22,6	49,06
E 9	130	73	47,75	5	182,75	80	72	47,34	5	132,34	72,42
E 8	46	21	13,16	2	61,16	26	21	13,16	2	41,16	67,30
E 6	71	199	115,59	1	187,59	60	198	114,95	1	175,95	93,79
E 5	58	30	18,35	6	82,35	32	28	17,21	6	55,21	67,04
E 4											
E 3	3	7	4,93		7,93	2	6	4,11		6,11	77,05
E2UE		5	2,49		2,49		5	2,49		2,49	100,00
E 2		14	5,53		5,53		14	5,53		5,53	100,00
E 1		53	16,33		16,33		53	16,33		16,33	100,00
Beschäftigte insg. **01.01.2014**	396	447	258,39	15	669,39	239	431	246,7	15	500,7	74,80

Istanalyse TV SuE Beschäftigte

Anlage 4

Frauenförderplan der Kreisverwaltung											
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**
Entgelt-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	
		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(%)
S 17	2	3	1,56	1	4,56	1	3	1,56	1	3,56	78,07
S 16 Ü					0					0	
S 16					0					0	
S 15	1	3	2,27		3,27	1	2	1,37		2,37	72,48
S 14	13	27	19,36	2	34,36	13	23	16,36	2	31,36	91,27
S 13 Ü					0					0	
S 13		1	0,92		0,92		1	0,92		0,92	100,00
S 12 Ü	3	12	8,63		11,63	2	9	6,09		8,09	69,56
S 12	5	23	14,04	3	22,04	3	21	12,39	3	18,39	83,44
S 11 Ü	3	3	1,85		4,85	2	3	1,85			
S 11	2	6	3,5		5,5	1	4	2,38		3,38	61,45
S 10					0					0	
S 9					0					0	
S 8	2	6	3,52		5,52	2	6	3,52		5,52	100,00
Beschäftigte insg. **01.01.2014**	31	84	55,65	6	92,65	25	72	46,44	6	77,44	83,58

Abschätzungen Beamtinnen und Beamte

Anlage 5

Höherer Dienst

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01. Januar 2014

Besoldungs-gruppen	altersbedingtes Aussscheiden 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		
	14	15	16	17	18	19	14	15	16	17	18	19	14	15	16	17	18	19		14	15	16	17	18	19	14/15	16/17	18/19
A 16	1				1																					1	0	1
A 15	1	1	1																	1						3	1	0
A 14						1																				0	0	1
A 13																										0	0	0
Höherer Dienst insg.	2	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	1	2

Gehobener Dienst

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01. Januar 2014

Besoldungs-gruppen	altersbedingtes Aussscheiden 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		
	14	15	16	17	18	19	14	15	16	17	18	19	14	15	16	17	18	19		14	15	16	17	18	19	14/15	16/17	18/19
A 13			1	1															2							2	2	0
A 12	2					1																				2	0	1
A 11	1																									1	0	0
Gehobener Dienst insg.	3	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	5	2	1

Abschätzungen Beschäftigte

Anlage 6

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01. Januar 2014																												
Entgelt-gruppen	altersbedingtes Aussscheiden 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		
	14	15	16	17	18	19	14	15	16	17	18	19	14	15	16	17	18	19		14	15	16	17	18	19	14/ 15	16/ 17	18/ 19
E 14			1		1																					0	1	1
E 11	1				1																					1	0	1
E 10		1				1																				1	0	1
Beschäftigte insg.	1	1	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3

Zielvorgaben Beamtinnen und Beamte

Anlage 7

	Summe der zu besetzenden Stellen			Summe der Beförderungen			Summe der Beförderungen ohne Stellenbesetzung			Zielvorgaben Frauen									
										Stellenbesetzung in %			Beförderungen in %			Beförderungen ohne Stellenbesetzung in %			insgesamt (Mindest-anforderung)
	14/15	16/17	18/19	14/15	16/17	18/19	14/15	16/17	18/19	14/15	16/17	18/19	14/15	16/17	18/19	14/15	16/17	18/19	%
A 16	1		1	1								51							51
A 15	3						1	2	1	51								28	40
A 14			1				4	1				51				25	51		42
A 13 hD							5		1	51						28		28	36
A 13 gD	2	3					5	1		51	51					42	42		47
A 12	6		1				3		1	51		51				42		42	47
A 11	3			0,5			11	2		51			51			51	51		51
Insgesamt	**15**	**3**	**3**	**1,5**			**29**	**6**	**3**										

Zielvorgaben Beschäftigte

Anlage 8

	Summe der zu besetzenden Stellen			Summe der Höhergruppierungen			Zielvorgaben Frauen						
							Stellenbesetzung in %			Höhergruppierungen in %			insgesamt (Mindest-anforderung)
	14/15	16/17	18/19	14/15	16/17	18/19	14/15	16/17	18/19	14/15	16/17	18/19	%
E 15				1									
E 14		1	1	1				51	51	51			51
E 11	1		1	6			51		51	40			47
E 10	2		1	9			51		51	45			49
Summe	**3**	**1**	**3**	**17**									

Brigitte Hartwig
Büro für Chancengleichheit, 111
Frauenbeauftragte

13.5.2014

Stellungnahme zum Frauenförderplan für die Kreisverwaltung
für die Zeit vom 1.1.2014 bis 31.12.2019

Die vom hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) geforderte **Bestands-aufnahme und Analyse** der Beschäftigtenstruktur ist in diesem Frauenförderplan detaillierter und umfangreicher als in den vergangenen Frauenförderplänen. Dadurch ergibt sich ein gutes Bild zur Personalsituation in der Kreisverwaltung.
Der Umfang der jährlichen Berichterstattung ist dokumentiert und wird eine Entwicklung der Frauenförderung in die Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplanes gut aufzeigen können.

Die **Zielvorgaben** für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen wurden für diesen Frauenförderplan mit viel Sorgfalt erarbeitet. An drei Stellen im Bereich Beförderungen von Beamtinnen und Beamten wurden mit meinem Einvernehmen auf Zielvorgaben verzichtet, da die Dienstposten mit Beamten besetzt sind.

Zu jeder **Maßnahme** wurden zwischen dem Fachbereich Personal bzw. der Verwaltungs-leitung und mir Indikatoren für die Berichterstattung festgelegt. Dies wird die Qualität der Berichte erhöhen und innerhalb der Verwaltung für mehr Transparenz sorgen.
Führungskräfte werden mehr in die Verantwortung genommen, sich hinsichtlich Gender-Kompetenz und Frauenförderung zu qualifizieren, denn Frauenförderung und Beseitigung von Benachteiligungen finden „vor Ort“ in den Fachbereichen und Fachgebieten statt.

Im Bereich der Entgeltgruppe E6, die zu 90% mit Frauen besetzt ist, hätte ich mir noch Maßnahmen zur gezielten **Aufwertungen von Tätigkeiten** gewünscht.

Hinsichtlich der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** haben die Mitarbeiterinnen mehr Bedarf als jetzt im Frauenförderplan steht. So reagierten sie sehr enttäuscht, dass der Plan einer kreiseigenen Kinderbetreuung (vor allem für U3-Betreuung) aufgegeben wurde.
Die jungen Mitarbeiterinnen möchten garantiert bekommen, dass sie wieder auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können, wenn sie nur für ein Jahr in Elternzeit gehen. Darüber hinaus wurde argumentiert, dass ohne kreiseigene U3-Berteuung die Garantie zwei Jahre betragen sollte.
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien kommen gleichermaßen Männern in unserer Verwaltung zu Gute. Diese wollen nicht mehr unbedingt Alleinverdiener einer Familie sein, sondern partnerschaftlich die Familienarbeit teilen.

Grundsätzlich möchte ich zur verwaltungsinternen Diskussion um den neuen Frauenförderplan anmerken: Die tatsächliche Durchsetzung der **Gleichberechtigung** von Frauen und Männern, wie es das Grundgesetz verlangt und durch einen Frauenförderplan konkretisiert wird, **ist nicht kostenlos zu haben**. Bei Vorschlägen zu Maßnahmen bin ich immer wieder auf ablehnenden Begründungen gestoßen, dass es kein Geld kosten und keine Mehrarbeit bereiten darf.
Diese Argumente widersprechen dem verfassungsrechtlichen Auftrag und sind an dieser Stelle ein Hinweis an die Kreispolitik.

Brigitte Hartwig