

Sechster Frauenförder- und Gleichstellungsplan



Konzept zur Herstellung und Erhaltung der
Geschlechtergerechtigkeit in der Verwaltung, den
Einrichtungen und Schulen sowie dem Eigenbetrieb
des Landkreises Hersfeld-Rotenburg

Inhalt

Vorwort	1
1. Gesetzliche Grundlage und Geltungsbereich.....	2
2. Bestandsaufnahme der Bedienstetenstruktur	2
2.1 Zahl der befristeten und unbefristeten Bediensteten in Vollzeit	3
2.2 Zahl der befristeten und unbefristeten Bediensteten in Teilzeit	6
2.3 Zahl der Auszubildenden sowie Studierenden	9
2.4 Zahl der Führungskräfte.....	9
2.5 Schätzung der zu besetzenden Personalstellen.....	10
3. Themenfeld geschlechtergerechte Personalentwicklung.....	10
3.1 Ziel: Die Kreisverwaltung implementiert eine geschlechtergerechte Personalentwicklung innerhalb ihrer Strukturen	11
3.2 Ziel: Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.....	11
3.3 Ziel: Optimierung der Wiedereingliederung von Bediensteten nach Familienphasen	12
4. Themenfeld Personalbeschaffung	13
4.1 Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	13
Stellenausschreibungen	13
Einstellungen	14
Auszubildende und Studierende	14
Beteiligung Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	15
5. Themenfeld Vereinbarkeit Familie und Beruf.....	15
5.1. Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	16
Teilzeitarbeit	16
Beurlaubungen.....	17
Schwangerschaft, Elternschaft und Pflege	17
Betreuungsinfrastruktur:.....	18
6. Themenfeld Arbeitsbedingungen.....	18
6.1. Ziel: Schaffung eines belästigungs- und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes	18
7. Themenfeld Sprache	20
7.1 Ziel: Die Bediensteten der Kreisverwaltung verwenden eine geschlechterneutrale Verwaltungssprache	20
8. Controlling und Berichtspflicht.....	20
9. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.....	21
10. Inkrafttreten.....	21

Vorwort

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durch die Grundgesetzverankerung in Artikel 3 Absatz 2 eines der obersten Verfassungsziele. In 1994 wurde dem Absatz 2 ein weiterer Satz hinzugefügt. Dieser besagt, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Somit wurden kompensatorische Maßnahmen möglich, um bestehende Ungleichheiten zu beseitigen. Diese kompensatorischen Maßnahmen sind in den Gleichstellungsgesetzen der Länder geregelt- bei uns in dem Hessischen Gleichstellungsgesetz, dem HGLG. Das HGLG hat die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst zum Ziel.

Der sechste Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Landkreises Hersfeld-Rotenburg enthält u. a. Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und verbindliche Zielvorgaben für die nächsten sechs Jahre.

Das Ungleichgewicht von Frauen und Männern, insbesondere in Führungs- und Leitungsfunktionen auszugleichen, ist bisher nicht gelungen. Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes ist es deshalb, durch die Festlegung und Fortschreibung von Zielvorgaben und durch die Veränderung der Arbeitsorganisation und Strukturen zu erreichen, dass Frauen und Männer in allen Funktionen entsprechend ihrem Anteil an den Mitarbeitenden vertreten sind.

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für einen zunehmenden Teil der Bediensteten an Bedeutung gewinnen. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind Voraussetzung für eine moderne innovative Verwaltung und ermöglichen es Frauen und Männern gleichermaßen, sich der Erziehung von Kindern oder der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu widmen.

Damit das Ziel der Chancengleichheit realisiert werden kann, sind eine aufgeschlossene und zukunftsorientierte Personalentwicklung sowie ein aktives Handeln als Gemeinschaftsaufgabe erforderlich. Dazu gehören auch die unterschiedlichen Sichtweisen und Denkansätze der Geschlechter, die es nutzbringend zu berücksichtigen gilt.

Die im vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan formulierten Ziele und Maßnahmen können nur von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und allen Führungskräften gemeinsam umgesetzt werden.

Prinzipiell haben alle Bediensteten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitung der Dienststelle gemäß § 4 Abs. 1 HGLG die Erreichung der Ziele des HGLG zu fördern. Sie haben bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Bediensteten haben können, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

 in Planung

 in Bearbeitung

 wird bereits erfüllt

Nachfolgend werden verschiedenen Themenfeldern Ziele und Maßnahmen zugeordnet. Die Maßnahmen sind entsprechend eines Ampelsystems in die Phasen **in Planung**, **in Bearbeitung** und **wird bereits erfüllt** eingeteilt.

1. Gesetzliche Grundlage und Geltungsbereich

Das HGLG verfolgt gemäß § 1 das Ziel der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie der Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele sollen durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben strukturelle Benachteiligungen von Frauen behoben und die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert werden. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Aufstellung, Inhalt und Verfahrensweisen zum Frauenförderplan sind festgeschrieben in den §§ 5-7 HGLG. Insbesondere in § 6 HGLG sind die Pflichtbestandteile des Frauenförder- und Gleichstellungsplans aufgeführt.

Darüber hinaus sind die §§ 8-11 bezüglich der Personalbeschaffung, die §§ 8 und 12 bezüglich der Personalentwicklung und die §§ 1 und 14 bezüglich der Vereinbarkeitsthemen zu berücksichtigen.

Neben dem HGLG gilt es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) insbesondere in Hinblick auf das Merkmal Geschlecht zu berücksichtigen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle Bediensteten in der Kreisverwaltung, den Einrichtungen, den Schulen und dem Eigenbetrieb des Landkreises Hersfeld-Rotenburg.

Zu den Bediensteten gehören gem. § 3 Absatz 2 HGLG alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten sowie Auszubildende/Studierende.

2. Bestandsaufnahme der Bedienstetenstruktur

Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist die Personalstruktur der Kreisverwaltung inkl. den Einrichtungen, Schulen und dem Eigenbetrieb. Das HGLG legt in § 6 Absatz 3 Erhebungsstandards für die Bestandsaufnahme fest. Demnach ist die Bedienstetenstruktur nach Voll- und Teilzeitbediensteten mit oder ohne Befristung getrennt nach Frauen und Männern sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen darzustellen. Des Weiteren ist die Zahl der Auszubildenden und Studierenden nach Geschlecht und Berufsgruppe getrennt aufzuzeigen. Weiterhin ist die Struktur der Führungskräfte zu beleuchten. Diese Auswertungen wurden zum Stichtag 30.06.2024 gefertigt. Außerdem fordert der Gesetzgeber eine Schätzung der freiwerdenden Personalstellen und Beförderungen für die Geltungsdauer des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. In die Bestandsaufnahme nicht eingeflossen sind die im Haushalt 2025 beabsichtigten Neuanmeldungen von Stellen.

 in Planung

 in Bearbeitung

 wird bereits erfüllt

Von insgesamt 948 Bediensteten sind 672 Frauen und 276 Männer.

Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird eine geschmälerte Bestandsaufnahme der Bedienstetenstruktur in regelmäßigen Abständen vorgelegt.

2.1 Zahl der befristeten und unbefristeten Bediensteten in Vollzeit

In den nachstehenden Tabellen sind die Zahlen der befristeten und unbefristeten Bediensteten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. § 6 Absatz 3 Nr. 1 HGlG zum 30.06.2024 aufgezeigt. Von den insgesamt 492 Bediensteten dieser Gruppe sind 240 Frauen und 252 Männer.

30.06.2024					
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Gesamt- anzahl Vollzeit- bedienstete	Unbefristet Bedienstete		Befristet Bedienstete	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen/Beamte					
A16+A16"Z"	1	0	1	0	0
A15	5	4	1	0	0
A14	1	0	1	0	0
A13hD	1	0	1	0	0
Höherer Dienst insgesamt	8	4	4	0	0
A13	6	0	6	0	0
A12	13	2	11	0	0
A11	10	3	7	0	0
A10	14	6	8	0	0
A9	7	5	2	0	0
Gehobener Dienst insgesamt	50	16	34	0	0
A9mD	12	2	9	0	1
A8	1	1	0	0	0
A7	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst insgesamt	13	3	9	0	1
Einfacher Dienst insgesamt	0	0	0	0	0
insgesamt	71	23	47	0	1

 in Planung


 in Bearbeitung

 wird bereits erfüllt

30.06.2024					
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Gesamt- anzahl Vollzeit- beschäftigte	Unbefristet Beschäftigte		Befristet Beschäftigte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigte TvöD					
15Ü	0		0		
15	3	0	2	0	1
14	5	4	1	0	0
13	3	1	2	0	0
12	11	4	7	0	0
11	40	14	22	1	3
10	28	7	20	0	1
9c	65	32	21	8	4
9b	37	21	13	1	2
9a	51	24	24	3	0
8	33	22	11	0	0
7	58	17	37	1	3
6	40	26	11	3	0
5	13	4	9	0	0
4	0	0	0	0	0
3	3	0	2	0	1
02Ü	1	1	0	0	0
2	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0
insgesamt	391	177	182	17	15

 in Planung


 in Bearbeitung

 wird bereits erfüllt

30.06.2024					
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Gesamt- anzahl Vollzeit- beschäftigte	Unbefristet Beschäftigte		Befristet Beschäftigte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigte SuE					
S02	0	0	0	0	0
S03	0	0	0	0	0
S04	0	0	0	0	0
S05	0	0	0	0	0
S06	0	0	0	0	0
S07	0	0	0	0	0
S08a	0	0	0	0	0
S08b	1	0	0	0	1
S09	0	0	0	0	0
S10	0	0	0	0	0
S11a	0	0	0	0	0
S11b	0	0	0	0	0
S12	7	4	1	1	1
S13	0	0	0	0	0
S13a	0	0	0	0	0
S14	16	13	3	0	0
S15	2	2	0	0	0
S16	0	0	0	0	0
S16a	0	0	0	0	0
S17	2	2	0	0	0
S18	2	1	1	0	0
insgesamt	30	22	5	1	2
Gesamt	492	222	234	18	18

 in Planung

 in Bearbeitung

 wird bereits erfüllt

2.2 Zahl der befristeten und unbefristeten Bediensteten in Teilzeit

In den nachstehenden Tabellen sind die Zahlen der befristeten und unbefristeten Bediensteten in Teilzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. § 6 Absatz 3 Nr. 2 HGlG zum 30.06.2024 aufgezeigt. Von den insgesamt 457 Bediensteten dieser Gruppe sind 432 Frauen und 25 Männer.

30.06.2024					
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Gesamt- anzahl Teilzeit- bediensteten	Unbefristet Bedienstete		Befristet Bedienstete	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen/Beamte					
A16+A16"Z"	0	0	0	0	0
A15	0	0	0	0	0
A14	0	0	0	0	0
A13hD	1	1	0	0	0
Höherer Dienst insgesamt	1	1	0	0	0
A13	0	0	0	0	0
A12	2	2	0	0	0
A11	6	5	1	0	0
A10	7	7	0	0	0
A9	1	1	0	0	0
Gehobener Dienst insgesamt	16	15	1	0	0
A9mD	1	1	0	0	0
A8	0	0	0	0	0
A7	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst insgesamt	1	1	0	0	0
Einfacher Dienst insgesamt	0	0	0	0	0
insgesamt	18	17	1	0	0

in Planung

in Bearbeitung

wird bereits erfüllt

30.06.2024					
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Gesamt- anzahl Teilzeit- beschäftigte	Unbefristet Beschäftigte		Befristet Beschäftigte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigte TvöD					
15Ü	2	1	1	0	0
15	2	2	0	0	0
14	0	0	0	0	0
13	1	1	0	0	0
12	21	18	2	1	0
11	9	7	1	0	1
10	31	28	1	2	0
9c	16	13	3	0	0
9b	32	31	0	1	0
9a	18	14	2	1	1
8	18	14	2	1	1
7	17	13	2	1	1
6	67	58	0	9	0
5	3	3	0	0	0
4	4	1	3	0	0
3	15	7	1	7	0
02Ü	159	136	3	20	0
2	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0
insgesamt	413	346	20	43	4

 in Planung

 in Bearbeitung

 wird bereits erfüllt

30.06.2024					
Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Gesamt- anzahl Teilzeit- beschäftigte	Unbefristet Beschäftigte		Befristet Beschäftigte	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigte SuE					
S02	0	0	0	0	0
S03	0	0	0	0	0
S04	0	0	0	0	0
S05	0	0	0	0	0
S06	0	0	0	0	0
S07	0	0	0	0	0
S08a	0	0	0	0	0
S08b	1	0	0	1	0
S09	0	0	0	0	0
S10	0	0	0	0	0
S11a	0	0	0	0	0
S11b	2	2	0	0	0
S12	8	8	0	0	0
S13	0	0	0	0	0
S13a	0	0	0	0	0
S14	11	11	0	0	0
S15	1	1	0	0	0
S16	0	0	0	0	0
S16a	0	0	0	0	0
S17	3	3	0	0	0
S18	0	0	0	0	0
insgesamt	26	25	0	1	0
Gesamt	457	388	21	44	4

 in Planung

 in Bearbeitung

 wird bereits erfüllt

2.3 Zahl der Auszubildenden sowie Studierenden

Im folgenden Diagramm sind die Auszubildenden und Studierenden zum Stichtag 31.12.2023 dargestellt. Es wurde nicht der Stichtag 30.06.2024 gewählt, da die Zahl der Auszubildenden verfälscht dargestellt worden wäre. Die Auszubildenden des dritten Ausbildungsjahres beenden ihre Ausbildung meist Mitte Juni eines Jahres und die Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres beginnen ihre Ausbildung im August oder September, sodass von Mitte Juni bis August/September die Gesamtauszubildendenzahl wesentlich geringer ist als zum 31.12.

	31.12.2023	
	Frauen	Männer
Verwaltungsfachangestellte	22	9
Ausbildung mittlerer Dienst	0	2
Studium geh. Dienst - Allg. Verwaltung	5	3
Studium geh. Dienst - Digitale Verwaltung	1	0
Fachinformatiker/-in für Systemintegration	0	7
Studium Soziale Arbeit	6	1
Studium BASS	4	0
Studium Bauingenieurwesen	0	1
FOS-Praktikanten	2	3
Anerkennungspraktikanten	3	0
Gesamt	43	26
	69	

2.4 Zahl der Führungskräfte

		30.06.2024	
		Frauen	Männer
FBL	Anzahl	2	3
	in Prozent	40,00%	60,00%
Stellv. FBL	Anzahl	2	3
	in Prozent	40,00%	60,00%
StabstellenL	Anzahl	3	5
	in Prozent	37,50%	62,50%
Stellv. StabstellenL	Anzahl	0	2
	in Prozent	0,00%	100,00%
FDL	Anzahl	11	16
	in Prozent	40,74%	59,26%
Stellv. FDL	Anzahl	10	15
	in Prozent	40,00%	60,00%
Gesamtsumme aller Führungskräfte:		72	
Anteil Frauen an allen Führungskräfte:		28	39%
Anteil Männer an allen Führungskräfte:		44	61%

in Planung

in Bearbeitung

wird bereits erfüllt

2.5 Schätzung der zu besetzenden Personalstellen

Zur Schätzung der zu besetzenden Personalstellen wurden die Regelaltersgrenzen sowie bereits bekannte Schwangerschaften mit Beginn der Mutterschutzfrist in 2025 herangezogen. Es handelt sich um reine Schätzungen, da u. a. nicht festgesetzt werden kann, dass Bedienstete zum Eintritt der Regelaltersgrenze tatsächlich Renten- oder Pensionsbezüge beantragen.

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Mutterschutz	2					
Erreichen Regelaltersgrenze	3	9	18	17	20	24
• davon Leitungspositionen	0	2	1	2	1	1
Summe	5	9	18	17	20	24

3. Themenfeld geschlechtergerechte Personalentwicklung

Die Dienststelle hat gem. § 12 Absatz 1 HGlG bei Maßnahmen zur Personalentwicklung, die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzipien zugrunde zu legen. Dieses gilt insbesondere für Fortbildungsmaßnahmen, für die dauernde oder zeitlich befristete Übertragung anderer Aufgaben und Funktionen und für sonstige Maßnahmen, die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten.

Weiterhin sind gemäß § 12 Absatz 2 HGlG in Maßnahmen zur Fortbildung, die sich an Verantwortliche für Personalentwicklung, Personalverwaltung sowie für Organisations- und Leitungsaufgaben richten, die Leitprinzipien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu behandeln.

Da sich Frauen in den höher dotierten Stellen nach wie vor nicht in dem anzustrebenden Anteil wiederfinden, kommt deren Fortbildung eine besondere Bedeutung zu.

Es werden zielführende Fortbildungen sowie sonstige Maßnahmen angeboten, die den beruflichen Aufstieg und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben (einschließlich Eltern- und Pflegezeit) erleichtern.

Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen hinsichtlich der Bedienstetenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Bedienstetenstruktur zu Ungunsten der Mitarbeiterinnen soll ausgeschlossen bzw. ausgeglichen werden, z. B. durch Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

3.1 Ziel: Die Kreisverwaltung implementiert eine geschlechtergerechte Personalentwicklung innerhalb ihrer Strukturen

Maßnahme:

- Anpassung des Personalentwicklungskonzeptes hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit durch den Fachdienst Organisation/Personal unter Beteiligung des Frauen- und Gleichstellungsbüros und der Personalvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung).

Maßnahme:

- Die Bediensteten werden über das Intranet auf das Fortbildungsangebot der Kreisverwaltung informiert.

3.2 Ziel: Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

Die Quote von Frauen in Führungspositionen der Organisationseinheiten beträgt aktuell 39 Prozent. Bei einem Anteil der Frauen an allen Bediensteten der Kreisverwaltung von 70 Prozent gilt es, die Quote der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, indem man Bedingungen schafft, die die Erfüllung des Ziels fördern.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Das gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Durch Führen mit reduzierter Arbeitszeit können potenziell mehr Ressourcen von Mitarbeitenden erschlossen, die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt und Führungsstellen attraktiver werden.

Maßnahme:

- Freie und auszuschreibende Stellen mit Führungsaufgaben gilt es hinsichtlich ihrer Teilzeitfähigkeit zu untersuchen und dementsprechend zu optimieren. Anhand der Arbeitsplatzbeschreibungen werden Aufgabenbereiche identifiziert, die bei der Wahrnehmung der Stelle in Teilzeit abgegeben werden können ohne, dass sich nach Möglichkeit die Wertigkeit der Stelle ändert.

Maßnahme:

- Entwicklung und Durchführungen von alternativen Führungsmodellen wie z.B. geteilte Führungsposition.

Maßnahme:

- Bei Organisationsveränderungen innerhalb der Kreisverwaltung ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zwingend frühzeitig, d. h. solange es noch Gestaltungsspielraum gibt, zu beteiligen.

Maßnahme:

 in Planung

 in Bearbeitung

 wird bereits erfüllt

- Das Frauen- und Gleichstellungsbüro bietet gemäß § 12 Absatz 3 HGIG Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen ihrer Seminarreihe an, die auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Maßnahme:

- Der Anteil von Frauen an Fortbildungsangeboten für zukünftige Führungskräfte der Kreisverwaltung soll bei entsprechender Bereitschaft und Qualifikation ihrem Anteil an der Gesamtbedienstetenzahl entsprechen.

Maßnahme:

- Personalverantwortliche Führungskräfte motivieren Mitarbeiterinnen, in denen sie ein entsprechendes Potenzial erkennen, zur Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben und ggf. zur Teilnahme an internen Aufstiegsfortbildungen.

Maßnahme:

- Aufbau eines Netzwerkes der weiblichen Führungskräfte innerhalb der Kreisverwaltung durch das Frauen- und Gleichstellungsbüro.

Maßnahme:

- Entwicklung und Durchführung eines Mentoring-Programmes durch das Frauen- und Gleichstellungsbüro insbesondere für neue weibliche Führungskräfte.

3.3 Ziel: Optimierung der Wiedereingliederung von Bediensteten nach Familienphasen

Es gilt Bedienstete nach Familienphasen (z.B. Mutterschutz, Elternzeit, Beschäftigungsverbot, Pflegezeit, Sonderurlaub) zielgerichtet wieder in die Kreisverwaltung einzugliedern.

Maßnahme:

- Vor dem geplanten Wiedereinstieg erfolgt durch den Fachdienst Organisation und Personal das Angebot eines Personalentwicklungsgespräches. Hierbei werden den Bediensteten zielführende Fortbildungen sowie sonstige Maßnahmen, die den beruflichen Aufstieg und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben (einschließlich Eltern- und Pflegezeit) erleichtern, angeboten.

Maßnahme:

- Der Fachdienst Organisation/Personal erstellt in Kooperation mit dem Frauen- und Gleichstellungsbüro eine Handreichung zum Thema Wiedereingliederung von Bediensteten nach Familienphasen. Diese wird im Intranet veröffentlicht.

4. Themenfeld Personalbeschaffung

4.1 Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Auswahlentscheidung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren. Die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen, ist außer Acht zu lassen.

In Berufsfeldern und -gruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, sind bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung Frauen vorrangig zu berücksichtigen. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

Stellenausschreibungen

Maßnahme:

- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich auszuschreiben. Art und Inhalt der Ausschreibung haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Dieses gilt nicht nur für die Unterrepräsentanzen rein nach der Entgeltgruppe sondern auch für die Unterrepräsentanzen nach der Funktion. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Maßnahme:

- Die internen Stellenausschreibungen werden im Intranet veröffentlicht und im Regelfall zusätzlich per E-Mail bekanntgegeben. Die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben während der Familienphase (Elternzeit / Beurlaubung / Pflegezeit) die Möglichkeit, auf das Intranet zuzugreifen, um sich über aktuelle Stellenausschreibungen zu informieren.

Maßnahme:

- In Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt insbesondere auch für Personalstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Maßnahme:

- Stellenausschreibungen müssen geschlechtergerecht formuliert werden. Ebenso muss die Ansprache zielgruppenorientiert erfolgen. So sollte das Anforderungsprofil nicht zu umfangreich sein, da sich insbesondere Frauen vorwiegend nur auf Stellen

bewerben, deren Anforderungsprofil sie zu mind. 80% erfüllen. Weiterhin sollte die Verwendung weiblich bzw. männlich konnotierter Begriffe berücksichtigt werden.

Maßnahme:

- Bei Aktivitäten zur Personalgewinnung (z.B. Beteiligung an Ausbildungsmessen, Girls´ and Boy´s Day) sind insbesondere die Berufsfelder mit Unterrepräsentanzen zu bewerben.

Einstellungen

Maßnahme:

- Besetzung von mindestens der Hälfte der Stellen in unterrepräsentierten Bereichen mit Frauen unter Berücksichtigung der Bewerberlage und der Bestenauslese.

Maßnahme:

- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Maßnahme:

- Das Auswahlverfahren ist gemäß den Bestimmungen des HGLG durchzuführen. Test- und Auswahlverfahren sowie Vorstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen.

Maßnahme:

- Auf ihren Wunsch hin, sollen abgelehnte interne Bewerberinnen und Bewerber in einem Perspektiv-Fördergespräch durch den Fachdienst Organisation/Personal beraten und auf geeignete Qualifizierungsangebote und mögliche Vakanzen hingewiesen werden.

Maßnahme:

- Information durch das Frauen- und Gleichstellungsbüro über diskriminierungsfreie Auswahlverfahren für die Personen, die am Auswahlverfahren beteiligt sind durch entsprechende Schulungen z.B. im Rahmen der Führungskräftefortbildung oder der Fachdienstleitungsrunde, Personalratssitzungen. Darüber hinaus wird ein entsprechender Beitrag im Intranet veröffentlicht.

Maßnahme:

- Das Auswahlgremium soll möglichst geschlechtergerecht besetzt sein.

Auszubildende und Studierende

Maßnahme:

- Auszubildenden wird ermöglicht, die Berufsausbildung nach den Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes auch in Teilzeit durchzuführen.

 in Planung

 in Bearbeitung

 wird bereits erfüllt

Maßnahme:

- Der Kreisausschuss Hersfeld-Rotenburg wird in den Berufen, in denen Frauen nicht vertreten oder unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungs- und Studienplätze mit Frauen besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.

Maßnahme:

- Die Kreisverwaltung beteiligt sich am alljährlichen Girls` & Boys` Day. Dabei wird auf die Intention der Initiative, nämlich Mädchen sog. männlich dominierte Berufsfelder (in der Kreisverwaltung z.B. der Fachdienst EDV) und Jungen in sog. weibl. dominierte Berufsfelder (in der Kreisverwaltung z.B. im Fachdienst Kinder- und Jugendhilfe) näher zu bringen, hingewiesen. Verantwortlich hierfür ist die Ausbildungsleitung in Kooperation mit dem Frauen- und Gleichstellungsbüro.

Beteiligung Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme:

- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist im gesamten Auswahlverfahren frühzeitig zu beteiligen. Jede Stellenausschreibung wird vor der Veröffentlichung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis und Stellungnahme gegeben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Auswahl des einzuladenden Personenkreises zu beteiligen.

Maßnahme:

- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird über freiwerdende, wegfallende und neu angemeldete Stellen umgehend informiert.

5. Themenfeld Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Grundrecht von Frauen und Männern. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen und immer wieder neu zu justieren, die die gleichberechtigte Selbstverwirklichung im öffentlichen und gesellschaftlichen Leben sowie im Privat- und Familienleben ermöglichen. § 14 Absatz 1 HGlG besagt, dass Dienststellen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten haben, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Noch immer übernehmen vor allem Frauen den Großteil der Familienaufgaben. Daher ist es besonders wichtig, Rahmenbedingungen für Frauen und Männer zu schaffen, die sie dienstlich bei der Wahrnehmung ihrer Familienaufgabe unterstützen. Die Dienststelle hat u. a. für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Dienstvereinbarungen wie zum Beispiel „Hybrides Arbeiten“ oder „Flexible Arbeitszeit“ geschaffen.

5.1. Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Bedienstete mit Familienaufgaben tragen eine besondere gesellschaftliche wie auch persönliche Verantwortung. Das Betreuungssystem in Deutschland, sei es für Kinder oder auch für pflegebedürftige Personen, bietet in den meisten Fällen nicht die Voraussetzungen, die es bräuchte, um neben den Familienaufgaben noch vollwerbsfähig zu sein. Arbeitgeber können nicht davon ausgehen, dass Bedienstete mit Familienaufgaben in allen Fällen ein privates Umfeld haben, welches unterstützend zur Seite steht. Deshalb ist es von Arbeitgeber-Seite aus notwendig und auch gesetzlich vorgeschrieben, familienfreundliche Rahmendbedingungen anzubieten. Diese gilt es über gezielte Maßnahmen, wie z.B. eine Zertifizierung der Kreisverwaltung als Familienfreundlicher Arbeitgeber über das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“, zu verbessern.

Maßnahme:

- Durchführung einer Bedienstetenbefragung seitens des Frauen- und Gleichstellungsbüros zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie unter Verwendung der Vorlage des Unternehmensnetzwerkes „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSJ, dessen Mitglied die Kreisverwaltung ist.

Maßnahme:

- Durchführung einer Fortbildung für Führungskräfte zum Thema Chancengleichheit für Frauen und Männer und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf z.B. im Rahmen der Führungskräftefortbildungsreihe durch ein/e extern/e Referent/in.
Ziel ist, dass Vorgesetzte über die Möglichkeiten von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Teilzeitbeschäftigung informiert sind. Sie beraten und unterstützen bei individuellen Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie sind darüber informiert, dass sich Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Leistungsbewertung auswirken darf.

Teilzeitarbeit

Maßnahme:

- Alle Stellen, auch solche mit Führungsaufgaben, können in Teilzeit ausgeübt werden. Bei Bedarf gilt es individuelle Lösungen zu finden.

Maßnahme:

- Die Dienststellenleitung begrüßt ausdrücklich, wenn Männer Vereinbarkeitsangebote wie z.B. Teilzeitarbeit stärker in Anspruch nehmen und kommuniziert dieses innerhalb der Dienststelle.

Maßnahme:

- Teilzeitbediensteten sind grundsätzlich die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbediensteten. Die Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

Maßnahme:

- Die personalverantwortlichen Vorgesetzten haben darauf zu achten, dass die Bediensteten eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und dass sich darauf für die anderen Bediensteten der Dienststelle keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.

Maßnahme:

- Führungskräfte sollen alle Möglichkeiten ausschöpfen, dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so zu gestalten, dass Teilzeitbedienstete daran teilhaben können. Gleiches gilt auch für Bedienstete, die Homeoffice in Anspruch nehmen. Generell sollen wichtige Besprechungen nicht vor 9 Uhr stattfinden.

Beurlaubungen

Maßnahme:

- Für den Fall der Abwesenheit von Bediensteten aufgrund von Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen (z.B. auch Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) ist grundsätzlich ein personeller bzw. mindestens ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Maßnahme:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bis zu einem Jahr nach der Geburt des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen, wird die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz ermöglicht, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit. Ebenso gilt diese „Rückkehrgarantie“ bei einer Beurlaubung wegen der Pflege von Angehörigen. Bei längerer Beurlaubung wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der Beurlaubten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Maßnahme:

- Das Frauen- und Gleichstellungsbüro organisiert ein jährliches Austauschtreffen in Präsenz oder online der Beurlaubten Mitarbeitenden.

Maßnahme:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden während der Beurlaubungszeit über wichtige Veränderungen in der Verwaltung sowie in ihrem Aufgabengebiet durch die Leitung der Organisationseinheiten informiert. In systematischen, turnusgemäßen Gesprächsangeboten seitens der Vorgesetzten wird die weitere berufliche Entwicklung erörtert.

Schwangerschaft, Elternschaft und Pflege

Maßnahme:

- Gemäß § 7 Mutterschutzgesetz hat der Arbeitgeber eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

erforderlich sind. Dies beinhaltet ebenso die Wegstrecken zu der Untersuchung. Die Bedienstete ist angehalten zu versuchen, die Termine außerhalb der Arbeitszeiten zu legen. Diese Regelung gilt es ausnahmslos in der Praxis umzusetzen. Die Betroffenen müssen spätestens nach Anzeige der Schwangerschaft bei der Dienststelle über diese Regelung informiert werden. Dieses kann z.B. über das regelhafte Anschreiben der Personalabteilung nach Anzeige der Schwangerschaft erfolgen.

Maßnahme:

- Es werden niedrigschwellig Informationen zu den Themen Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit & Arbeit, Pflege & Arbeit sowie Teilzeitarbeit über das Intranet zur Verfügung gestellt. Die Themen werden dabei in Hinblick darauf, welche Aufgaben, Rechte und Pflichten man als Bedienstete/r der Kreisverwaltung jeweils hat, aufbereitet.

Maßnahme:

- Bedienstete, die ein krankes Kind zu betreuen haben wird es auf eigenen Wunsch hin unkompliziert ermöglicht auch spontan im Homeoffice arbeiten zu können bzw. Überstunden abzubauen

Betreuungsinfrastruktur:

Maßnahme:

- Einrichten einer Betreuungsmöglichkeit U 3 für die Kinder der Bediensteten der Kreisverwaltung. Für eine solche Betreuung sollten Tagespflegepersonen, die selbständig tätig sind, gefunden werden. Es gilt, geeignete Räumlichkeiten in der Nähe des Hauptgebäudes der Kreisverwaltung zu finden und diese im Anschluss kostenfrei zur Verfügung zu stellen.

6. Themenfeld Arbeitsbedingungen

Neben den reinen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört auch die Verbesserung der täglichen Arbeitsbedingungen zum Handlungsfeld der Dienststellenleitung. Es ist also auch deren Aufgabe, die grundsätzlichen Arbeitsbedingungen zu verbessern bzw. zu stabilisieren. Dazu gehören faire Organisationsänderungen, der Schutz vor Mobbing, die Vermeidung von sexueller Belästigung und die geschlechtergerechte Verwaltungssprache. Alle Bediensteten sollen sich in der Kreisverwaltung, den Einrichtungen, den Schulen und dem Eigenbetrieb wohlfühlen und ein gutes Arbeitsklima erleben.

6.1. Ziel: Schaffung eines belästigungs- und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes

Der Kreisausschuss Hersfeld-Rotenburg verpflichtet sich, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf sexuelle Belästigungen, Mobbing und Diskriminierung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies

Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz unterbleiben.

Der Arbeitgeber ist gemäß § 12 AGG dazu verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu ergreifen und auch präventiv tätig zu werden. Ziel ist es gemäß § 1 AGG diese Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen.

Die von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung Betroffenen sowie Personen, die einen Vorfall bekannt machen wollen haben das Recht, sich vertrauensvoll direkt an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, an Vorgesetzte, an den Fachdienst Organisation/Personal, den Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Bei Bekanntwerden eines Falls von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung, ist eine sofortige Reaktion der Verantwortlichen notwendig. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen die auslösenden Personen (Verursacherprinzip).

Alle Bediensteten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert und gefördert werden. Dabei liegt eine besondere Verantwortung bei den Führungskräften.

Darüber hinaus sind alle Bediensteten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung verhindert.

Maßnahme:

- Es gilt eine Dienstvereinbarung zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat unter Einbeziehung des Frauen- und Gleichstellungsbüros sowie der Schwerbehindertenvertretung zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz abzuschließen. Eine solche Dienstvereinbarung muss eine Regelung bezüglich der nach § 13 AGG gesetzlich vorgeschriebenen Beschwerdestelle enthalten. Das Frauen- und Gleichstellungsbüro legt einen Entwurf einer solchen Dienstvereinbarung vor.

Maßnahme:

- Bei sexueller Belästigung, Mobbing und/oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, stets die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu informieren, sofern sie noch nicht in den Fall eingebunden ist.

Maßnahme:

- Alle Bediensteten müssen gemäß § 12 AGG zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung regelmäßig geschult werden. Dieses kann durch ein E-Learning-Tool erfolgen. Neben dem AGG müssen auch Regelungen, die innerhalb der

 in Planung

 in Bearbeitung

 wird bereits erfüllt

Kreisverwaltung gelten (z.B. eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung) Inhalt der Schulung sein.

7. Themenfeld Sprache

7.1 Ziel: Die Bediensteten der Kreisverwaltung verwenden eine geschlechterneutrale Verwaltungssprache

Gleichberechtigung in der Gesellschaft schlägt sich auch in der Verwaltungssprache nieder.

Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist für eine erfolgreiche Gleichstellung von unerlässlicher Bedeutung. Dabei gilt es auch neben dem männlichen und dem weiblichen Geschlecht die weiteren Geschlechtsidentitäten nicht auszuschließen. Dadurch wird der stereotypen Rollenzuordnung von Geschlechtern entgegengewirkt.

Hinsichtlich geschlechterneutrale Sprachformulierungen bietet die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Unterstützung an.

Maßnahme:

- In der Außen- und Innendarstellung der Dienststelle (interne und externe Öffentlichkeitsarbeit) wird eine sprachliche Gleichstellung durch geschlechtsneutrale Formulierungen oder Paarformeln sichergestellt. Die Fachdienste und Stabsstellen haben diesen Anforderungen bei der Gestaltung von Formularen, Broschüren, Schriftstücken, Inter- und Intranet-Beiträgen usw. nachzukommen. Auch bei den Formulierungen in Formularen, Vordrucken, E-Mails sowie im Internet/Intranet ist eine möglichst allen Geschlechtern gerechte Sprache zu wählen. Hinweise zum Thema Anrede, Stil und Ausdruck im Schriftverkehr finden sich auch in § 21 der Geschäftsordnung der Kreisverwaltung.

8. Controlling und Berichtspflicht

Zur Überprüfung und Steuerung der Umsetzung der Ziele zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern werden die erforderlichen Daten von dem Fachdienst Organisation/Personal erfasst und fortgeschrieben.

Das Ergebnis wird mit dem Personalrat und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ausgewertet und geprüft, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen zur Erreichung der Zielsetzung zu ergreifen sind.

Der Kreisausschuss berichtet dem Kreistag alle drei Jahre über die Entwicklung des Frauenanteils an den Mitarbeitenden sowie über die Handlungsschwerpunkte und sonstige Maßnahmen der Förderung aufgrund des Frauenförderplans.

Allen Mitarbeitenden wird der Frauenförder- und Gleichstellungsplan durch Veröffentlichung im Intranet bekannt gegeben. Die Berichte über die Personalentwicklung und die nach

 in Planung

 in Bearbeitung

 wird bereits erfüllt

Maßgabe des Frauenförder- und Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenfalls bekannt zu machen.

9. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten sind gemäß §§ 17-20 HGLG wahrzunehmen.

10. Inkrafttreten

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung vom 01.01.2025 in Kraft und gilt für die Dauer von sechs Jahren bis zum 31.12.2030.

Bad Hersfeld,

Torsten Warnecke
Landrat

Dirk Noll
Erster Kreisbeigeordneter

 in Planung

 in Bearbeitung

 wird bereits erfüllt