



Der Kreisausschuss

Landkreis Gießen

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

für die Kreisverwaltung Gießen

2017 - 2022



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	3
2. Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans	4
3. Rechtsgrundlagen	6
4. Bestandaufnahme und -analyse: Wo stehen wir?	7
5. Fluktuationsabschätzung.....	9
6. Geschlechtergerechte Verwaltungssprache (§ 1 Abs. 2 HGIG)	9
7. Stellenbesetzungsverfahren.....	10
7.1 Ausschreibungen (§ 9 HGIG)	10
7.2 Bewerbungsgespräche (§ 10 HGIG)	10
7.3 Auswahlentscheidungen (§ 11 HGIG)	11
7.4 Beförderungen und Höhergruppierungen	11
7.5 Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 HGIG).....	11
8. Personalentwicklung (§ 12 HGIG)	12
9. Audit Berufundfamilie	13
10. Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung am Arbeitsplatz und Mobbing.....	14
11. Betriebliches Gesundheitsmanagement	15
11.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	15
12. Gremien (§ 13 HGIG)	16
13. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 14 HGIG)	16
13.1 Arbeitszeit (§ 14 Abs. 1 HGIG)	16
13.2 Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung.....	16
13.3 Alternierende Telearbeit und Mobiles Arbeiten.....	16
14. Verbindliche Zielvorgaben für jeweils 3 Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG).....	18
14.1 Geschlechtergerechte Verwaltungssprache	18
14.2 Stellenausschreibungen und –besetzungen (§ 9ff. HGIG).....	18
14.3 Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Kreisverwaltung Gießen (§ 1 HGIG)	19
14.4 Ausbildung	19
15. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	20
15.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	20
15.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz	20
15.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	20
16. Konkrete Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personal-entwicklung.....	22
17. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Dauer.....	23

Anlagen

1. Vorwort

Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG) in der Fassung vom 20.12.2015 ist ein wichtiger Baustein zur Gleichberechtigung. Es ist die rechtliche Grundlage zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Für den öffentlichen Dienst sind die darin beschriebene Frauenförder- und Gleichstellungspläne (nach § 5 Absatz 1 HGIG) ein geeignetes Instrument die Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst voranzubringen und durchzusetzen.

Die Arbeitswelt verändert sich: Fachkräftemangel und der viel zitierte demografische Wandel – wir werden älter – weniger und bunter – ziehen auch Veränderungen in der Arbeitswelt nach sich. Die fortschreitende kontinuierliche Alterung der Beschäftigten sowie die Tatsache, dass weniger Erwerbstätige der Arbeitswelt zur Verfügung stehen, bedürfen gezielter Maßnahmen. Deshalb sehe ich die zunehmende schwierige Personalgewinnung auch als Herausforderung und Chance zugleich. Denn dies wird unwillkürlich eine Förderung der Frauenerwerbsarbeit nach sich ziehen. Diese ist erforderlich, da zwar die Frauenerwerbsarbeit ansteigt, jedoch insbesondere bei der Teilzeitarbeit. Das aber bedeutet, wenn Unternehmen, Behörden und Institutionen vermehrt um weibliche Arbeitskräfte werben, müssen auch Arbeitsbedingungen im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Wichtigkeit gewinnen.

Die Kreisverwaltung schafft Rahmenbedingungen, damit Frauen kommen, um zu bleiben und damit auch Männern die Balance der Lebensbereiche ermöglicht wird. Als wichtiger Bestandteil der Entwicklung und Erhaltung eines modernen Dienstleistungsunternehmens muss Frauenförderung gezielt umgesetzt werden.

Die Kreisverwaltung ist überzeugt: Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere, die faire Verteilung der Funktionen, des Einkommens und der Familienpflichten sind der Motor der weiteren gesellschaftlichen Entwicklung für mehr Gerechtigkeit.

2. Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist es, die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu erreichen.

Frauen und Männer sind nach dem Grundgesetz gleichberechtigt.

Frauenförderung ist in der Kreisverwaltung ein wichtiger Bestandteil einer an diesem Ziel orientierten Personalentwicklung. Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Querschnittsaufgabe, die in alle Teilbereiche der Verwaltungsmodernisierung hineinwirkt. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) verpflichtet die Dienststellen, durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne sowie geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken. Dabei soll den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen werden.

In der ab 01.01.2016 geltenden Fassung des HGIG werden bei der beruflichen Förderung von Frauen ganz besonders die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den Fokus genommen. Frauenförderung ist eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe der Kreisverwaltung Gießen. Für das Erreichen der gesetzlichen und selbst formulierten Ziele tragen, entsprechend ihrer Funktion und Aufgabenstellung, alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie die Leitungen der Dienststelle die Verantwortung.

Der Kreisverwaltung Gießen ist die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern bewusst. Sie berücksichtigt Spielräume und Flexibilität bei der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Sie setzt sich aktiv für die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Die Probleme der Zukunft können am besten gelöst werden, wenn die Fähigkeiten von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden. Unser Familienbegriff orientiert sich an der Lebenswirklichkeit unserer Beschäftigten. Familie ist für uns da, wo man dauerhaft Verantwortung für Menschen übernommen hat, insbesondere im Hinblick auf Erziehung, Betreuung und Pflege.

Da sich die gesellschaftlichen Rollenerwartungen an Frauen und Männer nach wie vor unterscheiden, wurden im vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan Zielvorgaben und Maßnahmen entwickelt, um Chancengleichheit der Geschlechter herzustellen.

Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen erreicht werden.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan zeigt die derzeitige Beschäftigungssituation auf und gibt einen Ausblick auf das Ziel, frauen- und familienfreundliche Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst anzubieten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - ein zentrales Element, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen - ist nunmehr verpflichtender Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplans. Frauen und Männer sollen die Möglichkeit erhalten, familiäre Aufgaben wahrzunehmen, ohne berufliche Nachteile hinnehmen zu müssen.

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung stellt die Verleihung des Zertifikates „audit berufundfamilie“ an den Landkreis Gießen am 17. März 2011 in Berlin, die Reauditierung vom 31. Mai 2014 sowie die Rezertifizierung/Optimierung (3. Umsetzungsphase) vom 20.06.2017 mit erneuter Überreichung des Zertifikates in Berlin dar. Auditiert werden nur Arbeitgeber, die sich, so wie der Landkreis Gießen, mit einer familienbewussten Politik zukunftsfähig aufstellen. Dieser Prozess soll durch die im Frauenförder- und Gleichstellungsplan dargestellten Maßnahmen mit unterstützt werden.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan dient als Werkzeug zur Erreichung dieser Ziele und gleichzeitig als Instrument zur Kontrolle der Zielerreichung. Durch kontinuierliche Fortschreibung der Daten und durch die im HGIG vorgeschriebene dreijährige Berichtspflicht (§ 7 Abs. 7 HGIG) werden das Feststellen des Zielerreichungsgrades und das Entwickeln geeigneter Maßnahmen zur Zielerreichung erst möglich.

3. Rechtsgrundlagen

GG
Grundgesetz
Artikel 3 Abs. 2

"Männer und Frauen sind **gleichberechtigt**. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

EU-Richtlinien

Antirassismus-Richtlinie zum Verbot von Diskriminierungen aufgrund der Rasse und Ethnie; Rahmenrichtlinie zum Verbot von Diskriminierung wegen der Religion, Weltanschauung, sexuellen Ausrichtung, des Alters und einer Behinderung; Gleichbehandlungsrichtlinie zum Verbot einer Diskriminierung wegen des Geschlechts; Unisexrichtlinie zum Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

HKO
Hessische Landkreisordnung
§ 4a

Gleichberechtigung von Frau und Mann:
„Die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Mann und Frau ist auch eine Aufgabe der Landkreise. Durch die Einrichtung von Frauenbüros oder vergleichbare Maßnahmen wird sichergestellt, dass die Verwirklichung dieses Auftrages auf der Kreisebene erfolgt.“

HGIG
Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
§ 1

Ziel des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert.

AGG
Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz
§ 1

Ziel des Gesetzes ist, 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 verhindern oder zu beseitigen.

Rahmenbedingungen des
Landkreises Gießen

Leitbild
Personalperspektive 2008
Dienstvereinbarungen
Auflagen der Aufsichtsbehörde



4. Bestandaufnahme und -analyse: Wo stehen wir?

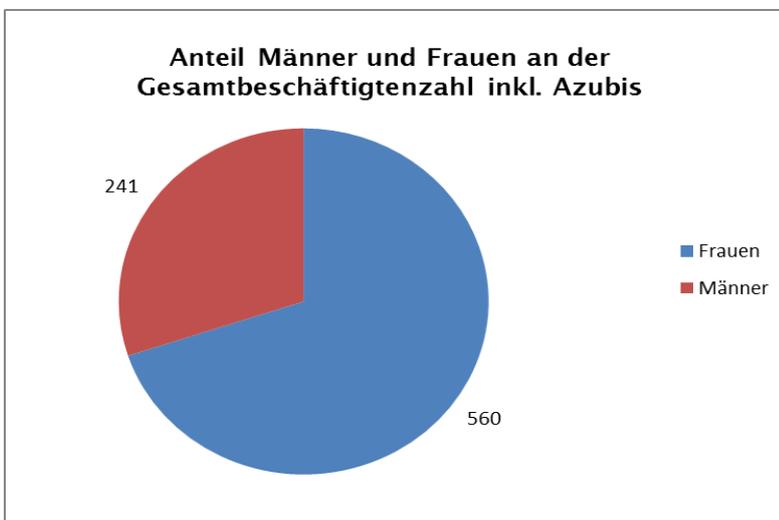
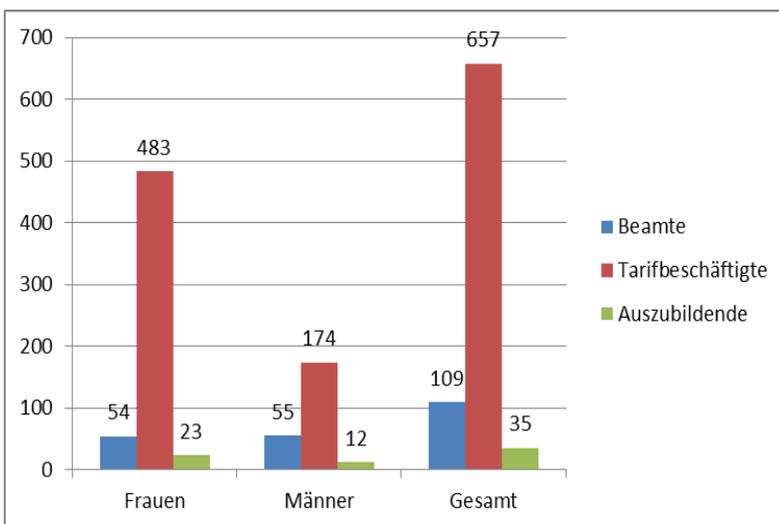
Die Kreisverwaltung* beschäftigt insgesamt 759 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; in dieser Zahl sind auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden sowie Auszubildende und Beamtenanwärterinnen und –anwärter.

*) ohne Beschäftigte aus dem Jobcenter und dem Servicebetrieb Landkreis Gießen.

Der Anteil der Frauen liegt bei 69,9%, der Anteil der Männer bei 30,1%.

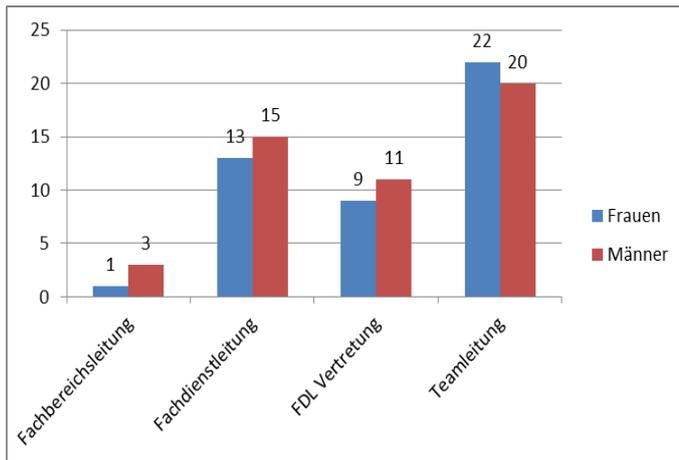
Personalbestand der Kreisverwaltung Gießen
Stand: 01.01.2017

Beschäftigtengruppe	Frauen	Männer	Gesamt
Beamte	54	55	109
Tarifbeschäftigte	483	174	657
Auszubildende	23	12	35
Summe	560	241	801



Führungskräfte mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben
Stand: 01.01.2017

Bezeichnung	Männer	Frauen
Fachbereichsleitung	3	1
Fachdienstleitung Leitung Organisationseinheit	15	13
FDL Vertretung	11	9
Teamleitung	20	22



In folgenden Bereichen sind Frauen unterrepräsentiert:

Besoldungsgruppen: A 16 HBesG, A 13 hD, A 13 gD, A 12, A9 mD, A 8

Entgeltgruppen EG 15, 12, 10, 7

Im Bereich der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ist keine Unterrepräsentanz vorhanden.

Im Bereich der Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besteht in allen Bereichen außer „Teamleitung“ eine Unterrepräsentanz.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn innerhalb des Geltungsbereiches eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. In den Eingangsämtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (§ 3 Abs. 5 HGIG).

Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter
Stand: 01.01.2017

Laufbahn/Ausbildungsberuf	Insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Beamtenanwärter/innen	6	3	50,00 %	3	50,00 %
Verwaltungsfachangestellte/r	29	19	65,52 %	10	34,48 %
Fachinformatiker für Systemintegration	2	0	0,00 %	2	100,00 %
Gesundheitsaufseher/in	1	1	100,00 %	0	0,00 %
Insgesamt	38	23	60,53 %	15	39,47 %

Praktikantinnen und Praktikanten
Stand: 01.01.2017

Beruf	Insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Jahrespraktikum/Anerkennungsjahr	2	2	100,00 %	0	0,00 %
Fachoberschulpraktikanten	3	3	100,00 %	0	0,00 %
Jahrespraktikum 2-jährige Berufsfachschule	2	2	100,00 %	0	0,00 %
Jahrespraktikum zur Anerkennung Fachabitur	1	1	100,00 %	0	0,00 %

5. Fluktuationsabschätzung

Auf der Basis der Bestandaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur können die Bereiche identifiziert werden, in welchen eine Unterrepräsentanz vorliegt (siehe Anlagenteil).

6. Geschlechtergerechte Verwaltungssprache (§ 1 Abs. 2 HGIG)

Gleichberechtigung in der Gesellschaft schlägt sich auch in der Verwaltungssprache nieder. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist daher durch eine moderne Verwaltungssprache, die beide Geschlechter gleichermaßen benennt und anspricht, zu unterstützen.

In der Außen- und Innendarstellung der Dienststelle wird eine sprachliche Gleichstellung durch geschlechtsneutrale Formulierungen oder Paarformeln sichergestellt. Die Fachdienste haben diese Anforderungen bei der Gestaltung von Formularen, Broschüren, Schriftstücken, Inter- und Intranet-Beiträgen usw. zu berücksichtigen. Vorhandene Formulare, Broschüren usw. sind, soweit sie diesen Anforderungen nicht entsprechen, von den Fachdiensten so umzugestalten, dass sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Bürgerinnen und Bürgern gerecht werden. Vorhandene Internet- und Intranet-Beiträge, die diesen Anforderungen nicht entsprechen, sind entsprechend abzuändern. Hinsichtlich geschlechtergerechter Sprachformulierungen bietet die Gleichstellungsbeauftragte Unterstützung an.

7. Stellenbesetzungsverfahren

Ziele der Stellenbesetzungsverfahren sind die Bestenauslese und die Transparenz der Auswahlverfahren.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die für die Stellenbesetzung verantwortlichen Führungskräfte möglichst frühzeitig vor dem Entstehen einer Vakanz Frauen (auch teilzeitbeschäftigte Frauen) ansprechen mit dem Ziel, sie für diese Stelle aktiv zu interessieren.

7.1 Ausschreibungen (§ 9 HGIG)

Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei formuliert. Sie enthalten weibliche und männliche oder geschlechtsneutrale Formulierungen. Die Ausschreibungen orientieren sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes und sind in der Ausschreibung umfassend aufzuführen.

Bei allen Ausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen. Die Besetzung eines ausgeschriebenen Arbeitsplatzes in Teilzeit umfasst sowohl die Aufteilung der ausgeschriebenen Stelle auf zwei Teilzeitkräfte als auch eine Besetzung der Stelle mit einer Person mit verringerter Arbeitszeit. Im zweiten Fall hat ein personeller oder hilfsweise ein organisatorischer Ausgleich zu erfolgen. Eine Beschäftigung in vollzeitnaher Teilzeit kann die Vereinbarkeit von Familie und beruflichem Fortkommen für Frauen und Männer erleichtern und einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass mehr Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen gelangen.

Ausnahmen sind nur zulässig, soweit einer Besetzung in Teilzeit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen freie Stellen grundsätzlich ausgeschrieben werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Beurlaubte oder im Krankenstand befindliche Beschäftigte erhalten auf Wunsch alle Ausschreibungen mit den Rundschreiben.

Da Führungskräfte eine besondere Verpflichtung haben, die Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu fördern, müssen im Anforderungsprofil derjenigen Arbeitsplätze, auf denen Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bzw. Aufgaben der Personalverwaltung wahrzunehmen sind, Kenntnisse über Genderkompetenz und die Ziele und Grundsätze des HGLG verlangt werden. Neben den Kenntnissen vom Inhalt des Gleichstellungsauftrages muss die persönliche Bereitschaft gegeben sein, selbst aktiv an der Förderung des Gleichstellungsauftrages mitzuarbeiten, sich darin einzubringen und entsprechende Prozesse zu unterstützen und ggf. zu initiieren.

7.2 Bewerbungsgespräche (§ 10 HGIG)

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber (Festlegung des für ein Vorstellungsgespräch einzuladenden Personenkreises) zu beteiligen.

Auswahlgremien sind unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.

Unzulässig sind Fragen nach Schwangerschaft, Familienplanung, Kinderbetreuung, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand sowie einer Schwerbehinderung, soweit sie sich nicht direkt auf die Ausübung der Tätigkeit auswirkt.

Es ist sicherzustellen, dass Auswahlverfahren standardisiert sind. Allen Bewerberinnen und Bewerbern sind die gleichen Fragen zu stellen.

7.3 Auswahlentscheidungen (§ 11 HGIG)

Die Auswahlentscheidung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die zum Beispiel durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit diese in Bezug zu den Anforderungen stehen und die Erfahrungen für den wachsenden Aufgabenbereich förderlich sind. Dies gilt auch, wenn Familienaufgaben neben der Erwerbsarbeit wahrgenommen wurden.

Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die Auswahlentscheidung auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Die Auswahl erfolgt im Rahmen der Bestenauslese. Das bedeutet entgegen der häufig getroffenen Annahme hinsichtlich Quoteneinstellungen, dass eine Frau bei Unterrepräsentanz ihres Geschlechts mindestens die gleiche Eignung und Befähigung für die zu besetzende Stelle mitbringen muss.

7.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Auch bei Beförderungen und Höhergruppierungen gilt wie bei Neueinstellungen der Grundsatz, dass Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen des geltenden Rechts solange vorrangig zu berücksichtigen sind, bis keine Unterrepräsentanz in der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppe bzw. in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben mehr vorliegt.

7.5 Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 HGIG)

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. Dies gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen ausschließlich der öffentliche Dienst ausgebildet.

In der Kreisverwaltung ist § 8 HGIG derzeit nur bei Vergabe der Ausbildungsplätze für „Fachinformatiker für Systemintegration (m/w)“ und „Gesundheitsaufseher (m/w)“ anzuwenden. Bei der Vergabe dieser Ausbildungsplätze werden Frauen bei gleicher Qualifikation so lange mindestens zur Hälfte berücksichtigt, bis eine Parität hergestellt ist.

8. Personalentwicklung (§ 12 HGIG)

Ein wichtiges Instrument innovativer und erfolgreicher kommunaler Arbeit ist die Fachlichkeit der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte, denn eine Verwaltung kann nur so gut sein wie die Führungskräfte und die Mitarbeitenden, die in ihr arbeiten. Unter Personalentwicklung werden unter anderem Maßnahmen verstanden, die dazu beitragen, die für die derzeitige oder anzustrebende Tätigkeit erforderlichen fachlichen, sozialen, persönlichen und methodischen Kompetenzen zu erhalten und kontinuierlich weiter zu entwickeln und auszubauen. Beschäftigte müssen stets auf dem aktuellen Stand ihres Fachwissens und ihrer Aufgaben bleiben. Dazu sind, neben dem Studium relevanter Literatur, Gesetzestexte und Richtlinien, Qualifizierung und Fortbildungen notwendig und unumgänglich. Nur gut ausgebildete und fachlich versierte Beschäftigte sind in der Lage, eine optimale Umsetzung der Verwaltungsaufgaben zu gewährleisten. Gerade in Zeiten knapper Kassen und Phasen der Haushaltskonsolidierung ist es ein grober Fehler, in der fachlichen und persönlichen Fortbildung der Beschäftigten zu sparen.

Wer den Herausforderungen, die an die Verwaltung gestellt werden, gewachsen sein will, muss in die Qualifizierung und Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren.

Das Erlernen und ständige „Auffrischen“ notwendiger Schlüsselqualifikationen ist neben der Förderung des Umgangs mit betriebswirtschaftlichen Instrumenten und kooperativ-kommunikativem Verhaltenstraining ein fortwährender Prozess.

Fortbildung ist für die Kreisverwaltung ein personen- und zielgruppenbezogenes Qualifizierungsinstrument, das einen nicht zu unterschätzenden Beitrag für notwendige Veränderungsprozesse bietet. Dazu gehören die Stärkung der Bürgerorientierung und Effizienz des Verwaltungshandelns, die Sicherstellung des politischen und gesellschaftlichen Auftrages der Kreisverwaltung und deren Weiterentwicklung zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen. Fortbildung ist im Rahmen einer „lernenden Organisation“ eine verpflichtende Daueraufgabe. Führungskräfte und Politik müssen Fortbildung als das Kernelement der Personalentwicklung verstehen, ernst nehmen und adäquat und gezielt unterstützen, fordern und fördern.

Maßnahmen zur Personalentwicklung sind so anzubieten, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist. Soweit erforderlich, sind zusätzliche Maßnahmen anzubieten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen.

Beschäftigte, die sich in Mutterschutz oder in Elternzeit befinden oder aus sonstigen familienbezogenen Gründen beurlaubt sind, werden über Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen informiert und erhalten die Gelegenheit zur Mitarbeit/Teilnahme.

Frauenförderung ist Bestandteil von Personalentwicklung. Geschlechtergerechte Personalentwicklungs-, Aus- und Fortbildungskonzepte sowie frauengerechte Maßnahmen und familiengerechte Arbeitszeitmodelle sind fortzuschreiben (z.B. Nachwuchsförderung, Mentoring u.ä.).

Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Solange Frauen in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend, die Teilnahme an den Führungskräftefortbildungen einzuräumen (§ 12 Abs. 3 HGIG).

Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse werden auf Wunsch den aus familiären Gründen Beurlaubten und /oder den Teilzeitbeschäftigten bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle vorrangig angeboten (siehe §14 Abs.5 HGIG).

9. Audit Berufundfamilie

In der Kreisverwaltung Gießen wird die Vereinbarkeit des Berufslebens mit dem Familien- und Privatleben als wichtiger Baustein für die Zufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verstanden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden entsprechend begleitet, denn sie sind die Garanten dafür, dass der Landkreis Gießen beste Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger erbringen kann.

Mit der 3. Umsetzungsphase des berufundfamilie Zertifikats wird ein etablierter Prozess weitergeführt, durch den eine tragfähige Balance zwischen den Interessen des Arbeitgebers und denen der Beschäftigten geschaffen wird. Wichtig ist die Sicherung des bisher erreichten, vereinbarkeitsfördernden Standards. Vor dem Hintergrund der demografischen Altersstruktur der Beschäftigten, stellt sich die Aufgabe, insbesondere das Gesundheitsmanagement zu stärken und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der gesamten Verwaltung zu unterstützen und zu erhalten. Wesentliche Ziele sind, durch eine lebensphasenbewusste Personalentwicklung, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu stärken und eine Steigerung ihrer Identifikation mit der Kreisverwaltung als ihren Arbeitgeber zu erreichen. Dies ist ein wichtiger Beitrag, um die Zukunftsfähigkeit des Landkreises Gießen als Arbeitgeber zu unterstreichen und zu stärken. Als sichtbar attraktiver Arbeitgeber gelingt es einfacher, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, aus den eigenen Reihen zu entwickeln und an die Kreisverwaltung zu binden.

Dabei tragen die Führungskräfte die Verantwortung für diese Kultur in der Zusammenarbeit. Sie sorgen dafür, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben in ihrem Verantwortungsbereich gelebt wird. Sie wenden Standardlösungen an, nutzen Spielräume für individuelle Lösungen und gehen offen mit den Grenzen des Machbaren um. Entsprechend ist die vereinbarkeitsfördernde Personalführung ein Teil ihres Führungsverständnisses und damit ihrer Führungsaufgabe.

Der Familienbegriff orientiert sich an der Lebenswirklichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Familie ist da, wo man dauerhaft eine soziale Verantwortung für Menschen übernommen hat, insbesondere im Hinblick auf Erziehung, Betreuung und Pflege.

10. Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung am Arbeitsplatz und Mobbing

Frauen und Männer dürfen nicht wegen ihres Geschlechts mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden (siehe AGG § 1, §3 Abs. 1f)

Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Körperkontakte sowie sexuell abfällige, anzügliche oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden.

Die Beschäftigten werden von der Dienststelle vor sexueller Belästigung geschützt.

Jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, welches die Würde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz verletzt, ist zu unterlassen. Auf die Dienstvereinbarung „partnerschaftliches Verhalten“ sowie auf die Grundsatzerklärung für die Kreisverwaltung Gießen „Schutz gegen sexuelle Belästigung“ wird in diesem Zusammenhang hingewiesen. Alle Führungskräfte sind zum Thema Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schulen und zu sensibilisieren.

11. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst die gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgeber, Interessenvertretungen und Beschäftigten zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Aufgrund von Aufgabenverdichtung und demographischem Wandel ist dieser Bereich von besonderer Bedeutung. Die Aufgabenstellung bezieht sich auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation, die Führungskultur, das Betriebsklima und die betriebliche Förderung von individuellen Kompetenzen.

Neben dem Arbeitsschutz sind weitere Ansätze eines Gesundheitsmanagements zur Stärkung von gesunderhaltenden Faktoren und Ressourcen der Beschäftigten zu entwickeln. Hierbei sind die Interessen, Bedürfnisse und unterschiedlichen Lebenssituationen von Männern und Frauen zu berücksichtigen.

Durch die Schaffung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen und die Einführung eines genderorientierten betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten möglichst lange zu erhalten und zu fördern.

Das Verhalten der Führungskräfte hat unbestritten Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit und somit auch auf die Qualität der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Aus diesem Grund wird gesundheitsförderndes Verhalten der Führungskräfte durch entsprechende Qualifizierungsangebote unterstützt.

11.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Eine Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Die Durchführung ist eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers.

Das Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wird durchgeführt, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Es umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die geeignet sind, im konkreten Einzelfall die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wiederherzustellen und auf Dauer zu sichern. Bei der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wird auf den Einzelfall abgestellt. Männer und Frauen werden gleichberechtigt behandelt. Weitere Informationen sind in der Dienstvereinbarung zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements festgelegt.

12. Gremien (§ 13 HGIG)

Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien wird darauf geachtet, dass mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigt werden.

13. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 14 HGIG)

13.1 Arbeitszeit (§ 14 Abs. 1 HGIG)

Die Kreisverwaltung hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Durch den Abschluss der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit, die eine weitreichende flexible Gestaltung der Arbeitszeit (ohne Kernzeiten) ermöglicht, ist die Grundlage für eine sehr gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben.

13.2 Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung

Nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) und der Hessischen Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte (Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – HMuSchEltZVO) haben Eltern die Möglichkeit, bis zu 3 Jahre Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Wer Elternzeit beanspruchen möchte, muss gemäß § 16 Abs. 1 BEEG bereits bei der Antragstellung erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.

Die Kreisverwaltung Gießen ermöglicht im Rahmen der rechtlichen Gegebenheiten die Inanspruchnahme von Elternzeit für Frauen und Männer. Aufgrund der Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes nehmen nun auch Männer Elternzeit, überwiegend für die Dauer von 2 Monaten, in Anspruch. Im Jahr 2016 wurde von 25 Frauen und vier Männern Elternzeit in Anspruch genommen. Die durchschnittliche Dauer der jeweiligen Inanspruchnahme bei Frauen beträgt 18,8 Monate, bei Männern 1,5 Monate.

Nach § 64 HBG ist Beamtinnen oder Beamten auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Urlaub aus familiären Gründen ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt 14 Jahren zu gewähren, wenn sie oder er ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen. Beschäftigte erhalten diesen Sonderurlaub gemäß § 28 TVöD.

Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen; wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (§ 14 Abs. 4 HGIG).

In 2016 wurde von vierzehn Frauen und null Männern Sonderurlaub in Anspruch genommen. Die Dauer ist individuell.

13.3 Alternierende Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten ermöglicht Beschäftigten in Bezug auf ihre Arbeitszeit eine größere Gestaltungsfreiheit. Sie kommt einerseits insbesondere Beschäftigten

entgegen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben; andererseits stellt sie dem Arbeitgeber das Wissen und die Erfahrung von Beschäftigten weiterhin zur Verfügung, die sonst unbezahlte Freistellung in Anspruch nehmen müssten und für die folglich Vertretungskräfte zu beschäftigen wären. Tele-/Heimarbeit ermöglicht auch, dass Beschäftigte während ihrer Elternzeit durch eine elterngeldunschädliche Teilzeitarbeit ihre Qualifikationen erhalten und verbessern, sodass sie nach dem Ende dieser Zeit ohne längere Einarbeitungszeit wieder zur Verfügung stehen können.

Bei der Kreisverwaltung Gießen liegen zum 01.01.2017 insgesamt 13 Genehmigungen für Alternierende Telearbeit vor. Es nehmen neun Frauen und vier Männer Alternierende Telearbeit in Anspruch, davon sind sechs Frauen teilzeitbeschäftigt. Die Gründe, Alternierende Telearbeit zu leisten, sind individuell, z. Bsp. Sicherstellung der Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen sowie weit entfernter Wohnort. Die Verteilung der Arbeitszeit zwischen der behördlichen Arbeitsstätte und der häuslichen Arbeitsstätte orientiert sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Möglichkeiten, die das jeweilige Aufgabengebiet zulässt. Die Dienststelle wird die Einrichtung von Alternierender Telearbeit bzw. das mobile Arbeiten weiterhin positiv begleiten.

14. Verbindliche Zielvorgaben für jeweils 3 Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG)

14.1 Geschlechtergerechte Verwaltungssprache

Die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern wird durch geschlechtsneutrale Formulierungen sichergestellt. Diese Anforderungen werden bei der Gestaltung von Formularen, Broschüren, Schriftstücken, Internet- und Intranetbeiträgen usw. berücksichtigt. Hilfestellungen zur geschlechtergerechten Ausdrucksform befinden sich im Intranet.

Indikatoren der Zielerreichung: Formulare, Broschüren, Schriftstücke, Internet- und Intranetbeiträge

14.2 Stellenausschreibungen und –besetzungen (§ 9ff. HGIG)

Freie Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, um ein möglichst großes Potential von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern zu erhalten (§ 9 Abs. 1 HGIG).

Indikatoren der Zielerreichung: Ausschreibungen

Der Gleichstellungsbeauftragten werden nach Ablauf der Bewerbungsfrist sämtliche Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt, um ihr die Möglichkeit zu geben, Einfluss auf die Wahl der für das Vorstellungsgespräch vorgesehenen Personen nehmen zu können.

Indikatoren der Zielerreichung: Dokumentation durch Beteiligung am Verfahren Interamt bzw. Dokumentation Umlaufverfahren

Die Vorstellungsgespräche in allen Auswahlverfahren werden durch einen Fragenkatalog strukturiert, so dass Chancengleichheit für Frauen und Männern gegeben ist. Der Fragenkatalog orientiert sich am Anforderungsprofil der Stelle.

Indikatoren der Zielerreichung: Dokumentation der Stellenbesetzungsverfahren

Die Übertragung von Leitungsfunktionen innerhalb der Verwaltung ist grundsätzlich an ein Verfahren zur Feststellung der tatsächlichen Eignung gebunden.

Leitungskompetenzen müssen nachgewiesen und in einem gezielten Personalgespräch abgefragt werden. Zu den Leitungskompetenzen zählen Kenntnisse zur Notwendigkeit der Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Indikatoren der Zielerreichung: Dokumentation der Stellenbesetzungsverfahren (Entsprechende Fragen im Vorstellungsgespräch).

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.

Indikatoren der Zielerreichung: Dokumentation der Stellenbesetzungsverfahren

Nach Abschluss der Auswahlverfahren wird den nicht berücksichtigten hausinternen Bewerberinnen und Bewerbern bei Bedarf ein Feedback-Gespräch angeboten. Das Feedback-Gespräch ist von der Führungskraft zu führen, die am Auswahlverfahren teilgenommen hat.

Indikatoren der Zielerreichung: Dokumentation der Stellenbesetzungsverfahren (Angebot des Feedback Gesprächs durch die Führungskraft).

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden nach Möglichkeit gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen. (§ 10 Abs. 1 HGIG)

Indikator der Zielerreichung: Dokumentation der Stellenbesetzungsverfahren

Führungspositionen können – so wie jede andere Position - grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden. (§ 8 Abs. 2 HGIG)

Indikator der Zielerreichung: Dokumentation der Stellenbesetzungsverfahren

14.3 Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Kreisverwaltung Gießen (§ 1 HGIG)

Entsprechend der Vorgaben des § 6 Abs. 5 HGIG sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung mit Frauen vorzusehen.

Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können – im Sinne der gesetzlichen Vorgaben – entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Es ist weiterhin erklärtes Ziel der Kreisverwaltung Gießen, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen. Bei Entscheidungen zur Nachbesetzung dieser zukünftig freiwerdenden Stellen ist deshalb ein besonderes Augenmerk auf die Frauenförderung zu legen.

Indikatoren der Zielerreichung: Dokumentation der Auswahlverfahren

14.4 Ausbildung

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. Dies gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen ausschließlich der öffentliche Dienst ausgebildet.

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen „Fachinformatiker für Systemintegration“ und „Gesundheitsaufseher“ werden Frauen bei gleicher Qualifikation so lange mindestens zur Hälfte berücksichtigt, bis eine Parität hergestellt ist.

Indikator der Zielerreichung: Dokumentation des Auswahlverfahrens, Ist-Zahlen der Neueinstellung von Auszubildenden

15. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

15.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Durch die demografischen Veränderungen kommt der Stärkung von gesund erhaltenden Faktoren und Ressourcen der Beschäftigten besondere Bedeutung zu. Hierzu bietet die Kreisverwaltung Gießen verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen an (z.B. Bewegte Mittagspause).

Die betriebliche Gesundheitsförderung bietet auch Seminare zur Unterstützung der Balance zwischen Arbeitswelt und Privatleben an, z. B: zu Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege („Kompetenztraining“).

Indikatoren der Zielerreichung: PE-Konzept, Themen der Seminare, Anzahl der Seminare

Gesundheitsförderung als Teil des Gesundheitsmanagements ist Führungsaufgabe. Führungskräfte sind verpflichtet, sich in Fragen der Gesundheitsförderung, auch unter geschlechtsspezifischen Fragestellungen, fortzubilden.

15.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Eine flächendeckende Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze berücksichtigt die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Indikatoren der Zielerreichung: Gefährdungsbeurteilungen

Es gibt Präventionsangebote, die der Gesunderhaltung der Beschäftigten dienen (z.B.: Aktive Mittagspause, Führung und Gesundheit, Stress, Herzgesundheit und Angebote in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen und der VHS).

Von Führungskräften wird erwartet, dass das Thema Gesundheit mindestens im Jahresmitarbeitergespräch angesprochen wird. Von den Beschäftigten wird erwartet, dass sie Gesundheitsprävention eigenverantwortlich wahrnehmen.

Indikatoren der Zielerreichung: Angebote z.B. Fachdienst 12, Gleichstellungsbeauftragte

Informationen zum Arbeits- und Unfallschutz stehen allen Beschäftigten der Kreisverwaltung Gießen zur Verfügung. Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich in Fragen zu Arbeits- und/oder Unfallschutz unmittelbar an den Betriebsarzt (medical airport service) zu wenden.

Indikatoren der Zielerreichung: Handbuch (Arbeitskreis Gesundheit), Intranet

15.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Kreisverwaltung Gießen bietet Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Indikator der Zielerreichung: Flexible Arbeitszeiten ohne Kernarbeitszeit

Im Rahmen des audits berufundfamilie und der geltenden rechtlichen Regelungen sind Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben Rechnung zu tragen soweit nicht dienstliche Belange entgegenstehen.

Indikatoren der Zielerreichung: Zahl der abgelehnten Anträge

Die Möglichkeit mobil zu arbeiten wird unterstützt und weiterentwickelt. Anträgen von Beschäftigten auf Telearbeit/Heimarbeit/Mobilem Arbeiten ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen.

Indikatoren der Zielerreichung: Zahl der abgelehnten Anträge

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Um der besonderen Situation von Teilzeitkräften Rechnung zu tragen, wird bei ganztägigen Fortbildungen, unabhängig von der Inanspruchnahme vor Ort, die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft gemäß TVöD anerkannt.

Indikatoren der Zielerreichung: Anzahl der Teilzeitbeschäftigten an Fortbildungsveranstaltungen

Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen steht der Teilzeitbeschäftigung oder der Inanspruchnahme von Telearbeit grundsätzlich nicht entgegen.

Indikatoren der Zielerreichung: Anzahl der abgelehnten Anträge

Führungskräfte nehmen familienbewusste Führung wahr. Lösungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden zunächst in der Organisationseinheit erarbeitet und geklärt.

Indikatoren der Zielerreichung: Anwendung Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit, Zufriedenheit im Team, Ermessensspielräume werden genutzt

Bei einer Beurlaubung aus familiären Gründen wird die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz angestrebt.

Indikatoren der Zielerreichung: Anzahl der Umsetzungen nach Beurlaubung

Das Beurteilungswesen der Kreisverwaltung Gießen anerkennt die Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern. Führungskräfte werden regelmäßig zu geschlechtergerechter Beurteilung geschult.

Indikatoren der Zielerreichung: Neue Beurteilungsrichtlinien, Verpflichtende Schulungsangebote (Fachdienst 12)

16. Konkrete Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung

Bei Maßnahmen zur Personalentwicklung sind die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzip zugrunde zu legen. Die Maßnahmen aus diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan werden im Personalentwicklungskonzept berücksichtigt.

Indikator der Zielerreichung: Personalentwicklungskonzept

Bei Personalentwicklungsmaßnahmen, welche auf Führungsaufgaben vorbereiten, sollen mindestens 50 % Frauen teilnehmen. (§ 11 Abs. 5 HGIG)

Indikator: Dokumentation der Auswahlverfahren (Fachdienst 12)

Im Rahmen des hausinternen Fortbildungsprogramms werden in der Regel mindestens fünf Veranstaltungen ausschließlich für Frauen angeboten. Auswahl und Inhalte der Veranstaltungen werden von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung und der Dienststellenleitung festgelegt.

Indikatoren der Zielerreichung: Struktur- und Leistungsdaten der Gleichstellungsbeauftragten

Ein Teil der Fortbildungen wird in Teilzeit angeboten.

Indikatoren der Zielerreichung: Struktur- und Leistungsdaten der Gleichstellungsbeauftragten

Beurlaubte Beschäftigte haben die Möglichkeit, an Qualifizierungsangeboten wie Fachlehrgängen und hausinternen Fortbildungen teilzunehmen.

Indikatoren der Zielerreichung: Bekanntmachung durch Rundschreiben

Mindestens alle zwei Jahre wird ein Coaching für Frauen in Führung angeboten.

Indikatoren der Zielerreichung: Struktur- und Leistungsdaten der Gleichstellungsbeauftragten

Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstehen, werden erstattet.

Indikatoren der Zielerreichung: Dokumentation Fachdienst 12

Für die Quereinsteiger in der Kreisverwaltung Gießen werden hausintern Möglichkeiten der verwaltungsspezifischen Weiterbildung – zunächst in den Bereichen: Finanzrecht, Kommunalrecht, Verwaltungsrecht und Organisation - eingerichtet.

Indikatoren der Zielerreichung: Dokumentation Fachdienst 12

17. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Dauer

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für die Dienststelle Kreisverwaltung Gießen. Er tritt mit Beschlussfassung des Kreistages in Kraft und gilt bis 31.12.2022.

Impressum

Herausgeber: Kreisverwaltung Gießen

Text/Inhalt: **Fachdienst Personal**
Frau Laux

Personalrat
Frau Ziemer

Gleichstellungsbeauftragte
Frau Rosemann

Bearbeitung: Fachdienst Personal
Frau Stroh

Druck: Eigendruck

Anlage 1: Beschäftigtenzahlen

Beamtinnen und Beamte

Bes.Gr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf den Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 01.01.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (J oder K)
A16	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
A15	2,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	50,00	50,00	50,62	49,38	Frauen/Männer	50,00
A14	7,00	4,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	4,85	2,00	71,43	28,57	70,80	29,20	Männer	28,57
A13hD	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
Höherer Dienst insgesamt	11,00	5,00	5,00	1,00	0,00	0,00	0,00	5,85	5,00	54,55	45,45	53,92	46,08	Männer	45,45
A13	13,00	4,00	7,00	0,00	2,00	0,00	0,00	4,00	8,67	30,77	69,23	31,57	68,43	Frauen	30,77
A12	17,00	5,00	10,00	2,00	0,00	0,00	0,00	6,42	10,00	41,18	58,82	39,10	60,90	Frauen	41,18
A11	15,00	4,00	3,00	8,00	0,00	0,00	0,00	9,73	3,00	80,00	20,00	76,43	23,57	Männer	20,00
A10	30,00	6,00	13,00	10,00	1,00	2,00	0,00	12,52	13,71	53,33	46,67	47,73	52,27	Männer	46,67
A9	4,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	50,00	50,00	50,00	50,00	Frauen/Männer	50,00
Gehobener Dienst insgesamt	79,00	21,00	35,00	20,00	3,00	2,00	0,00	34,67	37,38	51,90	48,10	48,12	51,88	Männer	48,10
A9mD	12,00	1,00	9,00	2,00	0,00	0,00	0,00	2,44	9,00	25,00	75,00	21,33	78,67	Frauen	25,00
A8	5,00	1,00	3,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,83	3,00	40,00	60,00	37,62	62,38	Frauen	40,00
Mittlerer Dienst insgesamt	17,00	2,00	12,00	3,00	0,00	0,00	0,00	4,27	12,00	29,41	70,59	26,24	73,76	Frauen	29,41

* Datenquelle: Auswertung Ekom

Anlage 1: Beschäftigtenzahlen

Tarifbeschäftigte TVöD

Bes.Gr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf den Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 01.01.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (J oder K)
15	3,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
14	17,00	8,00	4,00	4,00	1,00	0,00	0,00	9,77	4,50	70,59	29,41	68,46	31,54	Männer	29,41
13	12,00	3,00	3,00	5,00	1,00	2,00	1,00	5,51	3,46	66,67	33,33	61,43	38,57	Männer	33,33
12	7,00	1,00	4,00	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	4,00	42,86	57,14	33,33	66,67	Frauen	42,86
11	49,00	11,00	19,00	15,00	4,00	0,00	0,00	20,32	21,53	53,06	46,94	48,56	51,44	Männer	46,94
10	38,00	8,00	18,00	10,00	2,00	1,00	1,00	14,79	19,27	47,37	52,63	43,42	56,58	Frauen	47,37
09b	87,00	27,00	20,00	36,00	4,00	5,00	1,00	47,83	22,73	72,41	27,59	67,78	32,22	Männer	27,59
09a	36,00	15,00	9,00	10,00	2,00	2,00	0,00	20,67	10,40	69,44	30,56	66,54	33,46	Männer	30,56
08	78,00	18,00	27,00	33,00	0,00	1,00	2,00	37,18	27,00	65,38	34,62	57,93	42,07	Männer	34,62
07	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
06	155,00	50,00	13,00	88,00	4,00	11,00	2,00	103,58	14,67	89,03	10,97	87,60	12,40	Männer	10,97
05	56,00	20,00	7,00	25,00	4,00	4,00	0,00	34,23	9,22	80,36	19,64	78,79	21,21	Männer	19,64
03	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,82	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
02a	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
Summe	542,00	161,00	128,00	231,00	22,00	26,00	7,00	297,45	140,78	72,32	27,68	67,88	32,12	Männer	27,68

* Datenquelle: Auswertung Ekom

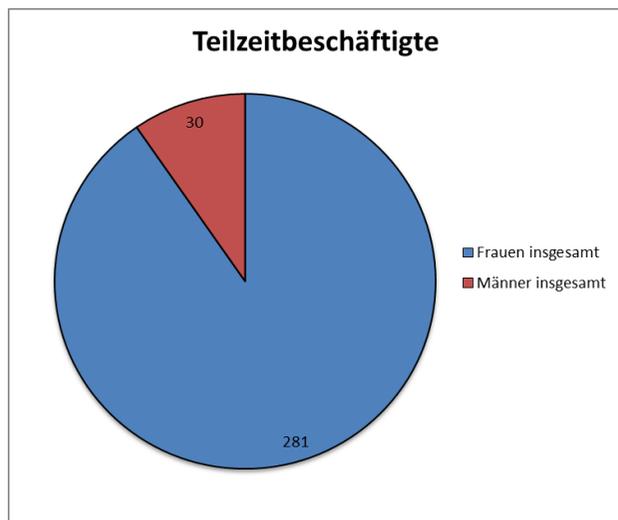
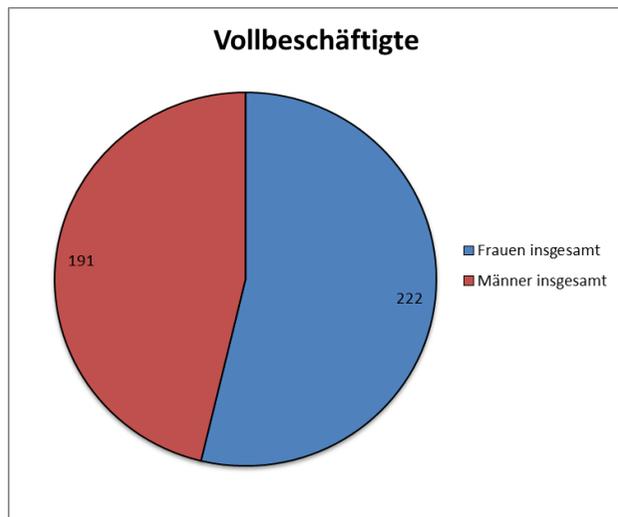
Anlage 1: Beschäftigtenzahlen

Tarifbeschäftigte SuE

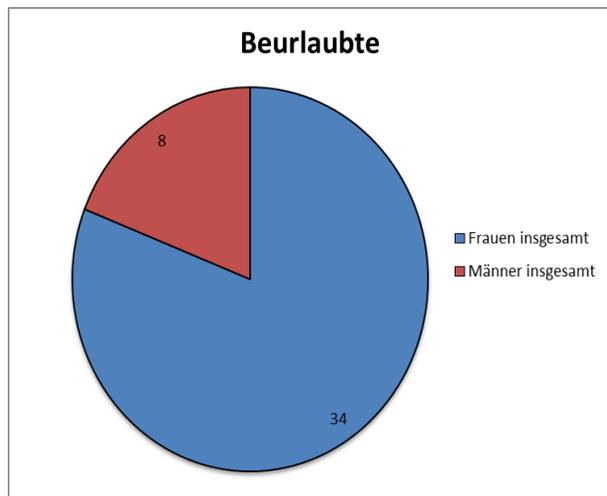
Bes.Gr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf den Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 01.01.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (J oder K)
S17	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
S15	18,00	2,00	3,00	12,00	1,00	1,00	0,00	9,01	3,50	77,78	22,22	72,02	27,98	Männer	22,22
S14	33,00	22,00	3,00	7,00	1,00	3,00	0,00	26,22	3,50	87,88	12,12	88,22	11,78	Männer	12,12
S12	6,00	2,00	1,00	2,00	1,00	0,00	0,00	2,87	1,67	66,67	33,33	63,28	36,72	Männer	33,33
S11b	16,00	6,00	4,00	4,00	2,00	2,00	1,00	8,20	5,00	62,50	37,50	62,11	37,89	Männer	37,50
S03	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
Summe	75,00	33,00	11,00	26,00	5,00	6,00	1,00	47,80	13,67	78,67	21,33	77,76	22,24	Männer	21,33

* Datenquelle: Auswertung Ekom

Anlage 2: Darstellung Verteilung Männer und Frauen in Teilzeit, in Vollzeit und in Beurlaubung



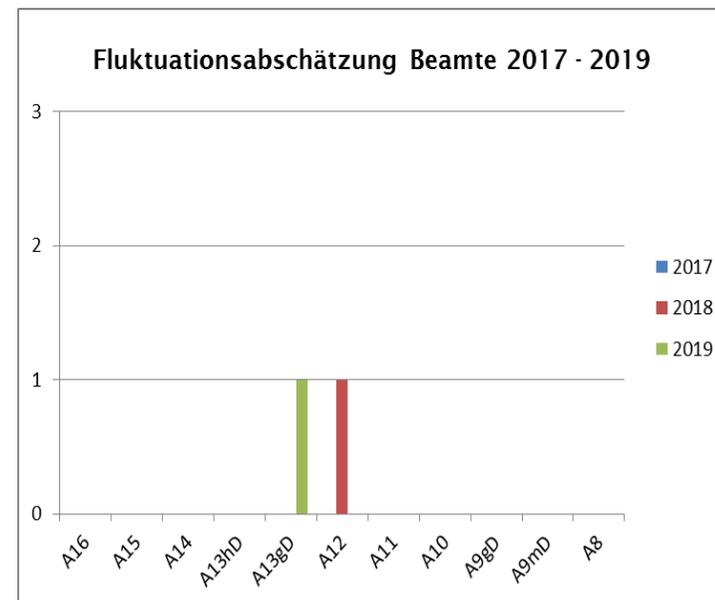
Anlage 2: Darstellung Verteilung Männer und Frauen in Teilzeit, in Vollzeit und in Beurlaubung



Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2017 – 2019 sowie 2020 - 2022

Fluktuation Beamte in den Jahren 2017 – 2019 (Stand: 01.01.2017)

Bes. Gr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
				2017	2018	2019
Stichtag 01.01.2017				Q1	Q2	Q3
		Frauen o. Männer	P			
A16	1	Frauen	1	0	0	0
A15	2	Frauen/Männer	5	0	0	0
A14	3	Männer	8	0	0	0
A13hD	4	Frauen	1	0	0	0
Höherer Dienst insgesamt	5	Männer	15	0	0	0
A13gD	6	Frauen	15	0	0	1
A12	7	Frauen	29	0	1	0
A11	8	Männer	25,5	0	0	0
A10	9	Frauen	49,5	0	0	0
A9gD	10	Frauen/Männer	2	0	0	0
Gehobener Dienst insgesamt	11	Frauen	121	0	1	1
A9mD	12	Frauen	22	0	0	0
A8	13	Frauen	2	0	0	0
Mittlerer Dienst insgesamt	16	Frauen	24	0	0	0

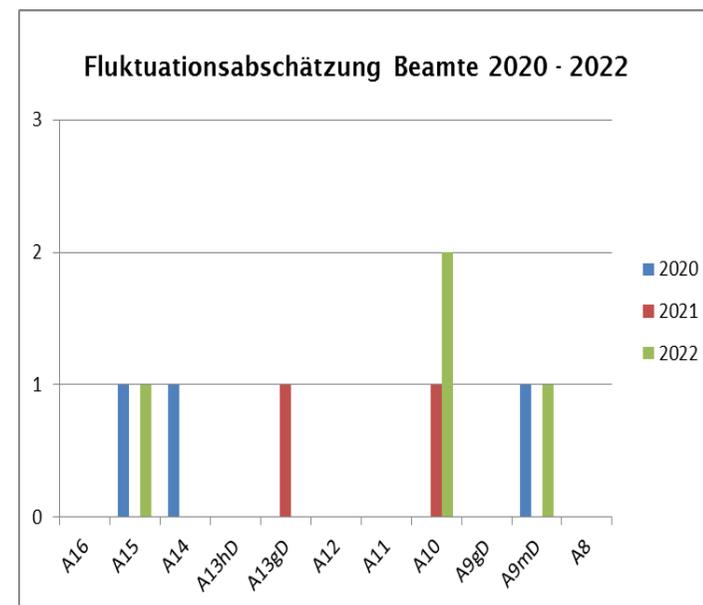


* Datenquelle: Auswertung Ekom

Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2017 – 2019 sowie 2020 - 2022

Fluktuation Beamte in den Jahren 2020 – 2022 (Stand: 01.01.2017)

Bes. Gr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
				2020	2021	2022
Stichtag 01.01.2017				Q1	Q2	Q3
		Frauen o. Männer	P			
A16	1	Frauen	1	0	0	0
A15	2	Frauen/Männer	5	1	0	1
A14	3	Männer	8	1	0	0
A13hD	4	Frauen	1	0	0	0
	5	Männer	15	2	0	1
Höherer Dienst insgesamt						
A13gD	6	Frauen	15	0	1	0
A12	7	Frauen	29	0	0	0
A11	8	Männer	25,5	0	0	0
A10	9	Frauen	49,5	0	1	2
A9gD	10	Frauen/Männer	2	0	0	0
Gehobener Dienst insgesamt	11	Frauen	121	0	2	2
A9mD	12	Frauen	22	1	0	1
A8	13	Frauen	2	0	0	0
Mittlerer Dienst insgesamt	16	Frauen	24	1	0	1

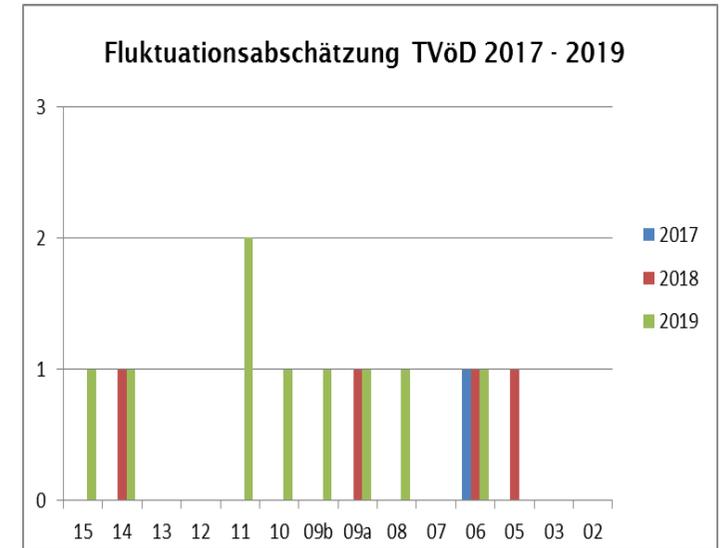


* Datenquelle: Auswertung Ekom

Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2017 – 2019 sowie 2020 - 2022

Fluktuation Tarifbeschäftigte TVöD in den Jahren 2017 – 2019 (Stand: 01.01.2017)

Bes. Gr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
				2017	2018	2019
		Stichtag 01.01.2017				
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3
15	1	Frauen	2	0	0	1
14	2	Männer	13,29	0	1	1
13	3	Männer	7,46	0	0	0
12	4	Frauen	6	0	0	0
11	5	Frauen	45,14	0	0	2
10	6	Frauen	48,13	0	0	1
09b	7	Männer	160,7	0	0	1
09a	8	Männer		0	1	1
08	9	Männer	62,46	0	0	1
07	10	Frauen	1	0	0	0
06	11	Männer	130,14	1	1	1
05	12	Männer	33,66	0	1	0
03	13	Männer	0,76	0	0	0
02	14	Männer	1,01	0	0	0
Summe	15			1	4	9

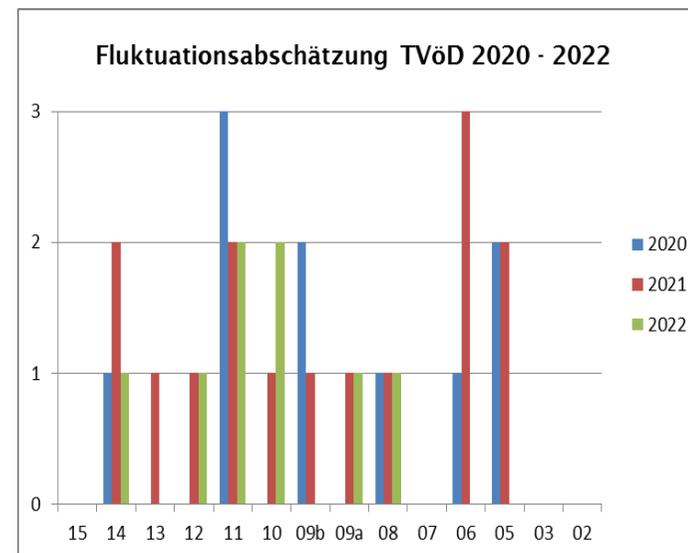


* Datenquelle: Auswertung Ekom

Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2017 – 2019 sowie 2020 - 2022

Fluktuation Tarifbeschäftigte TVöD in den Jahren 2020 – 2022 (Stand: 01.01.2017)

Bes. Gr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellen-bestand ins-gesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
				2020	2021	2022
		Stichtag 01.01.2017				
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3
15	1	Frauen	2	0	0	0
14	2	Männer	13,29	1	2	1
13	3	Männer	7,46	0	1	0
12	4	Frauen	6	0	1	1
11	5	Frauen	45,14	3	2	2
10	6	Frauen	48,13	0	1	2
09b	7	Männer	160,7	2	1	0
09a	8	Männer		0	1	1
08	9	Männer	62,46	1	1	1
07	10	Frauen	1	0	0	0
06	11	Männer	130,14	1	3	0
05	12	Männer	33,66	2	2	0
03	13	Männer	0,76	0	0	0
02	14	Männer	1,01	0	0	0
Summe	15			10	15	8

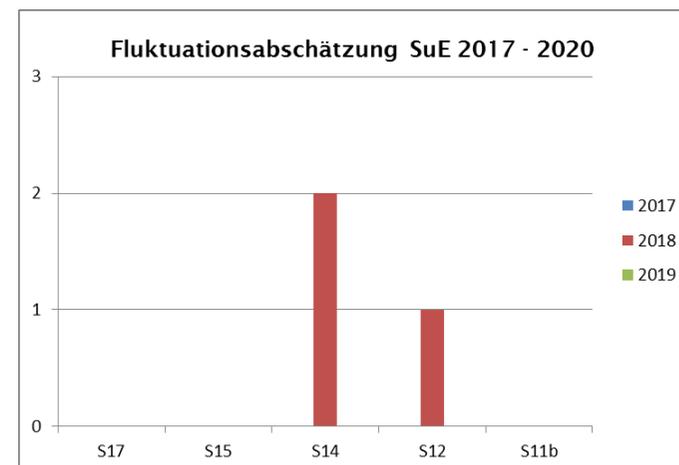


* Datenquelle: Auswertung Ekom

Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2017 – 2019 sowie 2020 - 2022

Fluktuation Tarifbeschäftigte SuE in den Jahren 2017 – 2019 (Stand: 01.01.2017)

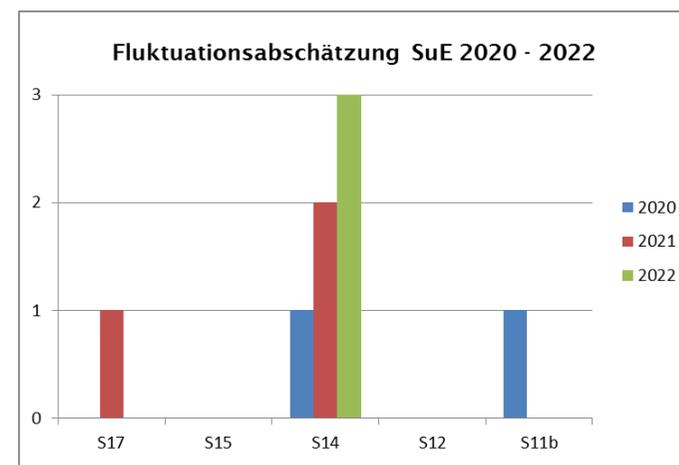
Bes. Gr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
				2017	2018	2019
		Stichtag 01.01.2017	Q1	Q2	Q3	
		Frauen o. Männer	P			
S17	1	Männer	1	0	0	0
S15	2	Männer	14,11	0	0	0
S14	3	Männer	30,69	0	2	0
S12	4	Männer	7,37	0	1	0
S11b	5	Männer	12,5	0	0	0
Summe	6			0	3	0



* Datenquelle: Auswertung Ekom

Fluktuation Tarifbeschäftigte SuE in den Jahren 2020 – 2022 (Stand: 01.01.2017)

Bes. Gr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
				2020	2021	2022
		Stichtag 01.01.2017	Q1	Q2	Q3	
		Frauen o. Männer	P			
S17	1	Männer	1	0	1	0
S15	2	Männer	14,11	0	0	0
S14	3	Männer	30,69	1	2	3
S12	4	Männer	7,37	0	0	0
S11b	5	Männer	12,5	1	0	0
Summe	6			2	3	3



* Datenquelle: Auswertung Ekom

Anlage 4: Darstellung Verteilung Männer und Frauen in Vollzeit und Teilzeit Bezug nehmend auf die Art der Verträge

Tarifbeschäftigte TVÖD

Bes.Gr.	Anzahl der Beschäftigten			davon Ganztagskräfte						davon Teilzeitkräfte					
				Frauen			Männer			Frauen			Männer		
	insgesamt	davon befristet	davon unbefristet	insgesamt	davon befristet	davon unbefristet	insgesamt	davon befristet	davon unbefristet	insgesamt	davon befristet	davon unbefristet	insgesamt	davon befristet	davon unbefristet
15	3,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
14	17,00	1,00	16,00	8,00	0,00	8,00	4,00	0,00	4,00	4,00	1,00	3,00	1,00	0,00	1,00
13	12,00	4,00	8,00	3,00	1,00	2,00	3,00	0,00	3,00	5,00	3,00	2,00	1,00	0,00	1,00
12	7,00	0,00	7,00	1,00	0,00	1,00	4,00	0,00	4,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00
11	49,00	11,00	38,00	11,00	3,00	8,00	19,00	2,00	17,00	15,00	5,00	10,00	4,00	1,00	3,00
10	38,00	2,00	36,00	8,00	1,00	7,00	18,00	0,00	18,00	10,00	1,00	9,00	2,00	0,00	2,00
09b	87,00	11,00	76,00	27,00	3,00	24,00	20,00	3,00	17,00	36,00	5,00	31,00	4,00	0,00	4,00
09a	36,00	2,00	34,00	15,00	1,00	14,00	9,00	0,00	9,00	10,00	0,00	10,00	2,00	1,00	1,00
08	78,00	7,00	71,00	18,00	1,00	17,00	27,00	0,00	27,00	33,00	6,00	27,00	0,00	0,00	0,00
07	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
06	155,00	16,00	139,00	50,00	8,00	42,00	13,00	0,00	13,00	88,00	7,00	81,00	4,00	1,00	3,00
05	56,00	16,00	40,00	20,00	6,00	14,00	7,00	2,00	5,00	25,00	7,00	18,00	4,00	1,00	3,00
03	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
02a	2,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00
Summe	542,00	71,00	471,00	161,00	24,00	137,00	128,00	7,00	121,00	231,00	36,00	195,00	22,00	4,00	18,00

* Datenquelle: Auswertung Ekom

** ohne Beurlaubte

Anlage 4: Darstellung Verteilung Männer und Frauen in Vollzeit und Teilzeit Bezug nehmend auf die Art der Verträge

Tarifbeschäftigte SuE

Bes.Gr.	Anzahl der Beschäftigten			davon Ganztagskräfte						davon Teilzeitkräfte					
	insgesamt	davon befristet	davon unbefristet	Frauen			Männer			Frauen			Männer		
insgesamt				davon befristet	davon unbefristet	insgesamt	davon befristet	davon unbefristet	insgesamt	davon befristet	davon unbefristet	insgesamt	davon befristet	davon unbefristet	
S17	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S15	18,00	0,00	18,00	2,00	0,00	2,00	3,00	0,00	3,00	12,00	0,00	12,00	1,00	0,00	1,00
S14	33,00	5,00	28,00	22,00	4,00	18,00	3,00	0,00	3,00	7,00	1,00	6,00	1,00	0,00	1,00
S12	6,00	0,00	6,00	2,00	0,00	2,00	1,00	0,00	1,00	2,00	0,00	2,00	1,00	0,00	1,00
S11b	16,00	3,00	13,00	6,00	0,00	6,00	4,00	2,00	2,00	4,00	1,00	3,00	2,00	0,00	2,00
S03	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe	75,00	9,00	66,00	33,00	4,00	29,00	11,00	2,00	9,00	26,00	3,00	23,00	5,00	0,00	5,00

* Datenquelle: Auswertung Ekom

** ohne Beurlaubte