Der Kreisausschuss

Landkreis Gießen

HESSENS MITTE • WISSEN
WIRTSCHAFT & KULTUR

Landkreis Gießen

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

für die Kreisverwaltung Gießen

2023 - 2028

Zertifikat seit 2011
audit berufundfamilie

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3
Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans 4
Leitbild zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern 4
Rechtsgrundlagen 6
1. Bestandsaufnahme 7
1.1 Personalbestand der Kreisverwaltung Gießen im Vergleich 2017/2023 7
1.2 Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten 8
1.3 Beschäftigte mit befristeten und unbefristeten Verträgen in VZ und TZ 9
1.4 Auszubildende, Studierende und Weiterbildungsangebote 9
1.5 Praktikant:innen 9
1.6 Unterrepräsentanz von Frauen 9
1.7 Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen 10
1.8 Fluktuationsabschätzung 11
2. Zielvorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) 11
3. Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben 12
3.1 Stellenbesetzungen (Grundsatz) 12
3.2 Stellenausschreibungen (§ 9 HGlG) 12
3.3 Bewerbungsgespräche (§ 10 HGlG) 13
3.4 Auswahlentscheidungen (§ 11 HGlG) 14
3.5 Beförderungen und Höhergruppierungen 15
3.6 Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 HGlG) 15
4. Personalentwicklung (§ 12 HGlG) 15
4.1 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz 16
5. Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie 16
5.1 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§14 HGlG) 17
5.2 Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung 17
5.3 Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten 18
6. Geltungsbereich, Inkrafttreten und Dauer 18
Impressum 19

Anlagen
Anlage 1-4: Statistiken
Anlage 5: Schaubild Karriere in der Kreisverwaltung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt."
Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz

Vorwort

Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung ist ein wichtiger Baustein, um die Chancengleichheit durchzusetzen.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) ist dabei die rechtliche Grundlage zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Fürsorgeaufgaben mit einer beruflichen Karriere für Frauen und Männer.

Für den öffentlichen Dienst sind die darin beschriebenen Frauenförder- und Gleichstellungspläne (nach § 5 Absatz 1 HGlG) ein geeignetes Instrument die Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst voranzubringen und durchzusetzen.

Die Arbeitswelt verändert sich: Fachkräftemangel, der demografische Wandel sowie die Zunahme an gesellschaftlichen Herausforderungen, welche beim Landkreis Gießen als Dienstleister für Kommunen und Bewohner:innen des Landkreises zu mehr und umfangreicheren Aufgaben führen, ziehen auch Veränderungen in der Arbeitswelt nach sich. Der aktuell zunehmende Übergang von Beschäftigten mit jahrzehntelanger Berufserfahrung in den Ruhestand sowie die Tatsache, dass weniger Erwerbstätige der Arbeitswelt zur Verfügung stehen, bedürfen gezielter Maßnahmen.

Deshalb sehe ich die zunehmend schwierige Personalgewinnung als Herausforderung und Chance zugleich, denn diese wird unwillkürlich eine Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen nach sich ziehen. Diese ist erforderlich, da zwar die Frauenerwerbsarbeit ansteigt, jedoch überwiegend 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, Leben und Familie an Wichtigkeit gewinnen.

Die Kreisverwaltung Gießen 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 einer weiteren gesellschaftlichen Entwicklung für mehr Gerechtigkeit.

Anita Schneider
Landrätin

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 Artikel 3, Abs. 2 gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGlG § 1) 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 aktuell geltenden Fassung des HGlG 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.

Leitbild der Kreisverwaltung Gießen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Die Dienststellenleitung der Kreisverwaltung Gießen berücksichtigt die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern. Mit rund 80 verschiedenen Teilzeit-Modellen und rund 200 Zeitmodellen wird den Mitarbeitenden bereits heute ein hohes Maß an Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht.

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.

Die Probleme durch den Fachkräftemangel, des demografischen Wandels sowie die Zunahme an Aufgaben können am besten gelöst werden, wenn die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden. Der Ansatz der Kreisverwaltung als familienfreundlicher Arbeitgeber, ermöglicht vor allem Frauen ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen im Beruf zu zeigen und auch Führungspositionen zu übernehmen. Daher orientiert sich unser Familienbegriff an der Lebenswirklichkeit unserer Beschäftigten, insbesondere im Hinblick auf Erziehung, Betreuung und Pflege.

Den Führungskräften kommt

- bei einem respektvollen, gleichberechtigten Umgang zwischen Frauen und Männern,
- bei der systematischen Förderung von Frauen
- und dem beruflichen Wiedereinstieg von Müttern und Vätern

eine Schlüsselrolle zu.

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 das im März 2011 zum ersten Mal dem Landkreis Gießen verliehene Zertifikat „Audit Beruf und Familie" dar. Diese Auditierung wurde bis heute immer wieder erneuert und ist aktuell in einer weiteren Verlängerungsphase. Zertifiziert 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 HGlG vorgeschriebene dreijährige Berichtspflicht (§ 7 Abs. 7 HGlG) werden das Feststellen des Zielerreichungsgrades und das Entwickeln geeigneter Maßnahmen zur Zielerreichung erst möglich.

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

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 vergleichbaren 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

Dienstvereinbarungen

Auflagen der Aufsichtsbehörde

Zertifizierung Audit Beruf und Familie 2011-2026

Zertifikat seit 2011
audit berufundfamilie

Audit Beruf und Vielfalt (in Planung)

1. Bestandsaufnahme

Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, die folgendes beinhaltet:

- Zahl der befristet und unbefristet Mitarbeitenden in Vollzeit, getrennt nach Frauen und Männern, sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- Zahl der befristet und unbefristet Mitarbeitenden in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen.
- Zahl der Auszubildenden getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf.
- Auflistung der Fachbereichs-, Sonderfachdienst- und Fachdienstleitungen, getrennt nach Geschlecht.
- Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen

Die Bestandsaufnahme ist die Grundlage für die Festlegung der Zielvorgaben für künftige Stellenbesetzungen und für weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Gießen.

(*Die Bestandsaufnahme/Analyse zum Stichtag 01.01.2023 ist in der Anlage 1 detailliert aufgeführt)

1.1 Personalbestand der Kreisverwaltung Gießen im Vergleich 2017/2023

Die Kreisverwaltung beschäftigt zum 01.01.2023 rund 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In die Bestandsanalyse für diesen Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFuGP) werden jedoch die Beschäftigten des Landkreises beim Jobcenter sowie die Beschäftigten des Eigenbetriebes (Servicebetrieb) nicht mit aufgenommen, da in diesen Dienststellen eigene FFuGP erstellt werden.

Beschäftigtengruppen	Frauen		Männer		Gesamt	
Stand zum Stichtag	2017	2023	2017	2023	2017	2023
Beamte	54	41	55	42	109	83
Tarifbeschäftigte	483	615	174	242	657	857
Auszubildende	23	25	12	10	35	35
Studierende (duales Studium)		5		2		7
Volontariat und FSJ		1		1		2
Werkstudent:innen	0	7	0	10	0	17
Summe	**560**	**694**	**241**	**307**	**801**	**1001**

Tab. 1: Personalbestand der Kreisverwaltung Gießen am 1.1.2017 und 1.1.2023

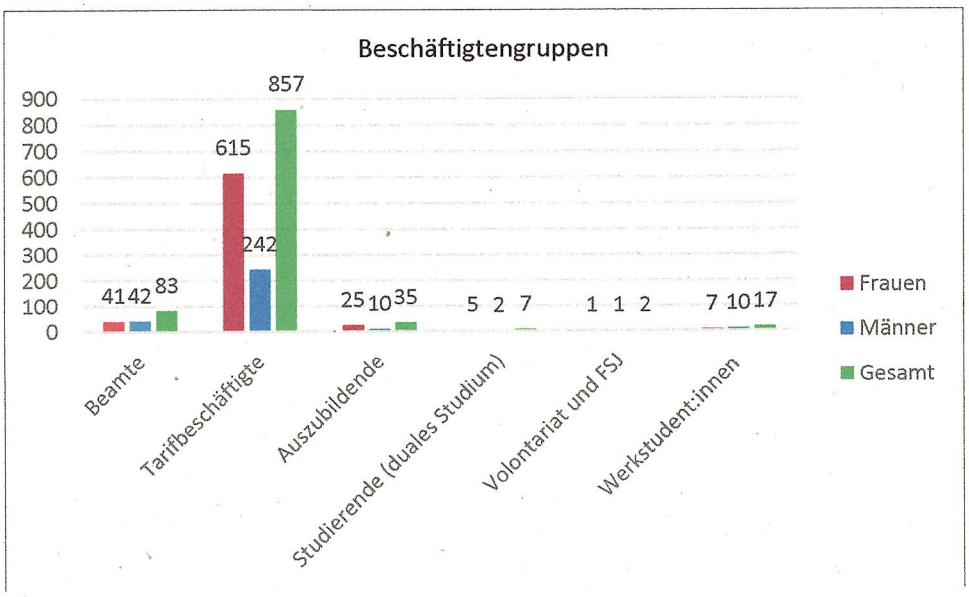


Abb.1: Grafische Darstellung der Beschäftigtengruppen, 2023

1.2 Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist vom 1.1.2017 mit 69,9 % bis zum 1.1.2023 mit 69,85 % gleichgeblieben.

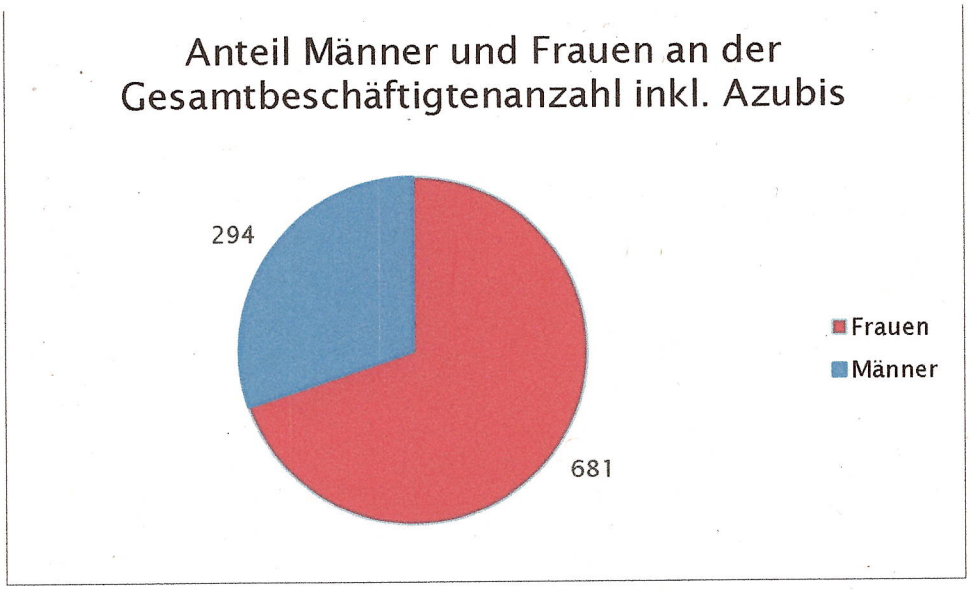


Abb.2: Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtbeschäftigtenanzahl ohne Werkstudent:innen und FSJ, 2023

1.3 Beschäftigte mit befristeten und unbefristeten Verträgen in Vollzeit und Teilzeit

Beschäftigte in Vollzeit	Frauen	Männer	Gesamt
befristete Verträge	44	44	88
unbefristete Verträge	258	201	459

Beschäftigte in Teilzeit	Frauen	Männer	Gesamt
befristete Verträge	66	27	93
unbefristete Verträge	295	22	317

Tab. 2: Beschäftigte mit befristeten und unbefristeten Verträgen in Vollzeit und Teilzeit am 01.01.2023 ohne Ausbildung.

Die Verteilung der Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten nach Besoldungs- und Gehaltsgruppen ist in der Statistik der Anlage 4 (unterteilt in Beamte, Tarifbeschäftigte und SuE) aufgeführt.

1.4 Auszubildende, Studierende und Weiterbildungsangebote

Laufbahn/Ausbildungsberufe	Insge-samt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Verwaltungsfachangestellte	35	25	71,4 %	10	28,6 %
Fachinformatiker:innen für Systemintegration	4	0	0 %	4	100 %
Gesundheitsaufseher:innen	0	-	-	-	-
Duales Studium	7	5	71,4 %	2	28,6 %
Verwaltungsfachwirt:in	15	12	80,0 %	3	20,0 %
Inhouse Förderprogramm für Nachwuchskräfte „In Führung gehen" Führungskräfte	0	-	-	-	-
Insgesamt	**61**	**42**	**68,85 %**	**19**	**31,15 %**

Tab. 3: Auszubildende, Studierende und Weiterbildungen am 01.01.2023

1.5 Praktikant:innen

Praktikum nach Berufsgruppen	Insge-samt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Jahrespraktikum/Anerkennungsjahr	0	-	-	-	-
Volontariat Journalismus	1	1	100 %	0	0 %
Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)	1	0	0 %	1	100 %
Insgesamt	2	1	50 %	1	50 %

Tab. 4: Praktikant:innen nach Berufsgruppen am 01.01.2023

1.6 Unterrepräsentanz von Frauen

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 Führungs- 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 HGlG).

Die Statistik in Anlage 1 „Beschäftigtenanzahl nach Gehaltsstufen und unterteilt nach Frauen und Männern" dokumentiert, in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen am 01.01.2023 in der Kreisverwaltung Gießen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die folgende Tabelle zeigt den Vergleich 2017 / 2023 des Frauenanteils in Prozent aus der Anlage 1.

Besoldung	In % 2017	In % 2023
A 16	0	0
A 15	50,00	100,00
A 14	71,43	40,00
A 13hD	0	0
A 13	30,77	14,29
A 12	41,18	59,09
A 11	80,00	70,00
A 10	53,33	57,14
A 9	50,00	33,33
A 9mD	25,00	18,18
A 8	40,00	100,00

Entgelt	In % 2017	In % 2023
EG 15	0	40,00
EG 14	70,59	69,23
EG 13	66,67	71,43
EG 12	42,86	54,55
EG 11	53,06	52,38
EG 10	47,37	54,55
EG 9c	neu	69,35
EG 9b	72,41	65,06
EG 9a	69,44	57,89
EG 8	65,38	91,84
EG 7	0	88,08
EG 6	89,03	75,31
EG 5	80,36	74,47
EG 4	0	100,00
EG 3	100,00	45,83
EG 2a	100,00	100,00

Sozial- u. Erziehungsdienst	In % 2017	In % 2023
S 17	100,00	100,00
S 15	77,78	66,67
S 14	87,88	87,80
S 12	66,67	83,33
S 11b	62,50	72,73
S 03	100,00	0

Tab. 5: Anteil von Frauen in Prozent je Besoldung, Entgelt und SuE Gruppen. Die Gruppen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen sind farblich unterlegt. Anzahl jeweils zum Stichtag 1.1.2017 und 1.1.2023

1.7 Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Im Bereich der Führungskräfte konnte seit dem Bestandsstichtag des vorherigen Frauenförder- und Gleichstellungsplanes (1.1.2017) die Unterrepräsentanz von Frauen, mit Ausnahme der Führungsaufgaben der Fachdienstleitungen/Leitungen von Organisationseinheiten, abgebaut werden (Tab. 6)

Bezeichnung der Führungsaufgabe	Frauen		Männer	
Anzahl zum Stichtag	2017	2023	2017	2023
Fachbereichsleitung	1	5	2	2
Fachdienstleitung Leitung Organisationseinheit	15	16	21	20
FDL Vertretung	9	11	11	8
Teamleitung	22	34	20	23

Tab. 6: Führungskräfte unterteilt in Frauen und Männer sowie im Vergleich 1.1.2017 zu 1.1.2023

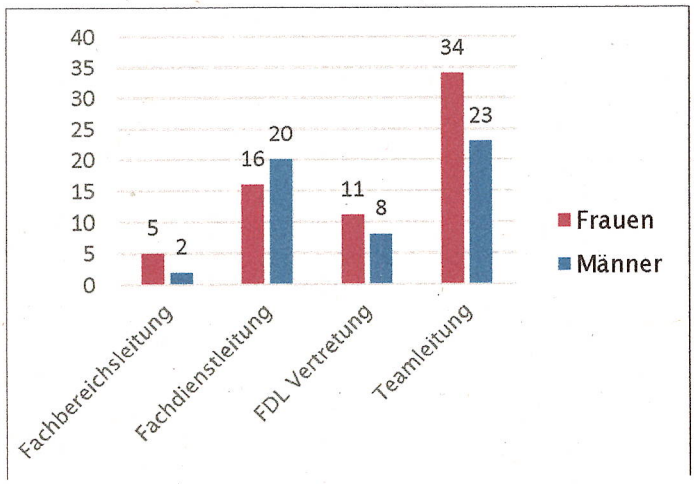


Abb.3: Führungskräfte (Verteilung Frauen / Männer) am 1.1.2023

1.8 Fluktuationsabschätzung

Aufgrund der Altersstruktur der Mitarbeitenden kann davon ausgegangen werden, dass bis 2028 rund 150 Mitarbeiter:innen durch den Übergang in den Ruhestand ausscheiden.

Auf der Basis der Bestandaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur können die Besoldungs- und Gehaltsgruppen identifiziert werden, in denen Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei werden. (Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2023-2025 und 2026-2028).

2. Zielvorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG)

Das seit dem 1. Januar 1994 geltende Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) gilt in der Hessischen Landesverwaltung, den Kommunen, den kommunalen Zweckverbänden, dem Landeswohlfahrtsverband, den Sparkassen und dem Hessischen Rundfunk. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten überwachen die Durchführung dieses Gesetzes.

- Die Ziele sind 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.
- Nach §1 HGlG ist ein Frauenanteil von mindestens 50 % bei allen Entgelt- oder Besoldungsgruppen sowie bei Leitungsfunktionen anzustreben.
- Gemäß § 3 Abs. 5 HGlG sind Frauen unterrepräsentiert, wenn in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt werden.
- Darüber hinaus liegt auch dann eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, wenn bei den Leitungsstellen der Männeranteil den Frauenanteil übersteigt.
- Erklärtes Ziel der Kreisverwaltung Gießen ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die gesetzlichen Vorgaben sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erfüllen. Entsprechend der Vorgaben des § 6 Abs. 5 HGlG sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung von Frauen vorzusehen.

- Weiterhin ist es Ziel der Kreisverwaltung Gießen die Vereinbarkeit des Berufslebens mit dem Familien- und Privatleben (Stichwort: Audit Beruf und Familie) bestmöglich zu erreichen.

3. Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben

Die von der Kreisverwaltung angestrebten Ziele und Maßnahmen, die zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der besseren Verein-barkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer, sowie zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen angestrebt werden, sind die Folgenden:

3.1 Stellenbesetzungen (Grundsatz)

- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei Stellenbesetzungen so lange bevorzugt berücksichtigt, bis ihr Anteil mindestens die Hälfte der Stellen des jeweiligen Bereichs ausmacht. Voraussetzung hierbei ist, eine gleichwertige Eignung und fachliche Leistung.
- Das Stellenbesetzungsverfahren ist eine Bestenauslese, dabei darf sich jedoch eine Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitmodellen nicht nachteilig auf die Auswahlentscheidung auswirken.
- Führungskräfte sollten möglichst frühzeitig und vor dem Entstehen einer Vakanz Mitarbeiterinnen in Voll- oder Teilzeit mit dem Ziel ansprechen, sich für diese Stelle zu bewerben. Weiterhin sollen Mitarbeiterinnen zu Bewerbungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, motiviert werden.
- 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.

3.2 Stellenausschreibungen (§ 9 HGlG)

- Freie Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, um ein möglichst großes Potential von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern zu erhalten. In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Stellenausschreibung dienstübergreifend (extern) erfolgen, wenn abzusehen ist, dass die Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils mit einer internen Ausschreibung nicht erfüllt werden kann (§ 9, Abs. 2, Satz 5 HGlG).

  Dies gilt eingeschränkt, wenn Auszubildende bzw. Beamtenanwärter:innen nach Abschluss ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums entsprechende Planstellen erhalten sollen.
- Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei, geschlechtsneutral formuliert oder es wird die feminine und maskuline Personenbezeichnung mit dem Zusatz (w/m/d) verwendet.

- Inhaltlich orientieren sich die Ausschreibungen ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes und sind in der Ausschreibung umfassend aufzuführen.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.
- Weiterhin sollen Begriffe wie „mehrjährige Berufserfahrung" oder „Flexibilität" genau definiert werden. Personen mit Familienaufgaben können aufgrund von z.B. Elternzeit oft weniger Berufserfahrung aufweisen (z. B. 1,5 Jahre statt 5 Jahre) und würden daher aus einem Bewerbungsverfahren auch bei gleicher fachlicher Kompetenz rausfallen. Personen mit Familienaufgaben können eine hohe Flexibilität im Fachlichen haben, jedoch aufgrund von Kindergarten- und Schulzeiten ein unflexibles Zeitmanagement besitzen. Auch hier könnte die Wortwahl in der Ausschreibung dazu führen, dass sich gute Fachkräfte mit Familienaufgaben nicht bewerben.
- Bei allen Ausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz auch in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für Führungspositionen in allen 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 Führungs- und Leitungsfunktionen gelangen.
- Ausnahmen sind nur zulässig, soweit einer Besetzung in Teilzeit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.
- Beurlaubte, sich in Mutterschutz, Elternzeit oder im Krankenstand befindende Mitarbeitende werden auf Wunsch über alle Ausschreibungen in geeigneter Form informiert.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 17 HGlG frühzeitig an dem Stellenausschreibungsverfahren zu beteiligen.

3.3 Bewerbungsgespräche (§ 10 HGlG)

- 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 übertragenen Amtes erfüllen (§ 10, Abs. 1).
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist bereits bei der Vorauswahl der Bewerber:innen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden zu beteiligen.
- Das Auswahlgremium für Vorstellungsgespräche ist unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten möglichst paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.
- Es ist sicherzustellen, dass Auswahlverfahren standardisiert sind. Allen Bewerberinnen und Bewerbern sind die gleichen Fragen zu stellen, um deren Vergleichbarkeit und die Chancengleichheit zu gewährleisten. Der Fragenkatalog soll sich am Anforderungsprofil der Stelle orientieren.

Bei Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach:

- dem Familienstand und Familienplanung,
- einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft,
- einer geplanten Elternzeit,
- der Gewährleistung von Familienaufgaben, wie z.B. Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, neben der beruflichen Tätigkeit,
- den persönlichen Vermögensverhältnissen,
- dem letzten Gehalt,
- dem Gesundheitszustand,
- einer Schwerbehinderung, soweit diese sich nicht direkt auf die Ausübung der Tätigkeit auswirkt
- nach Glaubensgemeinschaft, Partei- und Gewerkschaftszugehörigkeit
- nach der ethnischen Herkunft
- nach den Hobbys

nicht zulässig.

Führungskräfte haben eine besondere Verpflichtung, die Erreichung der Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zu fördern. Im Anforderungsprofil für Führungs- und Leitungsaufgaben bzw. bei Aufgaben der Personalverwaltung werden daher Genderkompetenz und Kenntnisse über die Grundsätze des HGLG verlangt.

Neben diesen Kenntnissen muss die persönliche Bereitschaft gegeben sein, selbst aktiv an der Förderung des Gleichstellungsauftrages mitzuarbeiten und entsprechende Prozesse zu unterstützen und ggf. zu initiieren.

Nach Abschluss der Auswahlverfahren wird, zur Verbesserung ihrer Chancen, 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.

3.4 Auswahlentscheidungen (§ 11 HGlG)

- Stellen werden nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprechend den Anforderungen unabhängig vom Geschlecht, einem Teilzeitwunsch oder dem Wunsch nach Home-Office besetzt.
- Führungspositionen können - so wie jede andere Position - grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden (§ 8, Abs. 2 HGlG).
- In Bereichen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen, werden Frauen bei gleicher Eignung für die ausgeschriebene Stelle bevorzugt eingestellt. Die Auswahl erfolgt im Rahmen der Bestenauslese. Das bedeutet, entgegen der häufig getroffenen Annahme hinsichtlich Quoteneinstellungen, dass eine Frau bei Unterrepräsentanz ihres Geschlechts die gleiche Eignung und Befähigung für die zu besetzende Stelle mitbringen muss, wie ein Mitbewerber.
- Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die zum Beispiel durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben erworben wurden und Fort- und

Weiterbildungen, soweit diese für den wahrzunehmenden Aufgabenbereich relevant sind, zu berücksichtigen. 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 beeinträchtigen.

3.5 Beförderungen und Höhergruppierungen

Bei Beförderungen und Höhergruppierungen sind Frauen mit gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange vorrangig zu berücksichtigen, bis keine Unterrepräsentanz in der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppe bzw. in den Funktionen mit Vorgesetzen- und Leitungsaufgaben mehr vorliegt.

Dabei darf sich Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexible Arbeitszeit-Modelle nicht ablehnend auf Beförderungen und Höhergruppierungen auswirken und damit eine berufliche Karriere negativ beeinträchtigen (§ 11 HGlG)

3.6 Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 8 HGlG)

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 der öffentliche Dienst ausschließlich ausbildet.

In der Kreisverwaltung ist der § 8 des HGlG derzeit nur bei der Vergabe der Ausbildungsplätze für „**Fachinformatiker/innen für Systemintegration**“ anzuwenden. Bei der Vergabe dieser Ausbildungsplätze werden Frauen bei gleicher Qualifikation so lange mindestens zur Hälfte berücksichtigt, bis eine Parität hergestellt ist.

4. Personalentwicklung (§ 12 HGlG)

Der Personalentwicklung ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von, Beruf, Leben und Familie zugrunde zu legen.

Fachkräftemangel und der Wunsch von Frauen und Männern Beruf, Leben und Familie sowie eine persönliche Entwicklung in Einklang zu bringen sind die heutigen Herausforderungen der Personalentwicklung.

- 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 Teilzeit- und Vollzeit-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.).
- 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. (§ 12 Abs. 4 HGlG)
- Solange Frauen in Stellen mit Führungs- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens mit einem Anteil von 50%, die Teilnahme an den Führungskräftefortbildungen, sowie an Weiterqualifizierungen für höherwertige Tätigkeiten, wie z.B. Duales Studium oder Vorbereitungslehrgang zur Verwaltungsfachwirtin einzuräumen (§ 12 Abs. 3 HGlG).
- Um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, sollte die Anzahl der Plätze für ein Duales Studium in der Kreisverwaltung von vier pro Jahr zum Stichtag 01.01.2023 möglichst erhöht werden. Dabei ist mindestens die Hälfte der Studienplatze an Frauen zu vergeben.
- Den aus familiären Gründen Beurlaubten sowie Teilzeitbeschäftigten werden auf Wunsch kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, die durch einen temporären Personalbedarf der Dienststelle entstanden sind vorrangig angeboten (siehe §14 Abs. 5 HGlG).
- Auch in den Ausbildungsberufen, welche die Kreisverwaltung anbietet, soll in Einzelfällen eine Teilzeitausbildung aufgrund von Kinderbetreuung angeboten werden.

4.1 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Zu einer ganzheitlichen Personalentwicklung gehört für den Landkreis Gießen auch die Ausgestaltung eines guten Gesundheitsmanagements sowie Aspekte des Arbeitsschutzes.

Die betriebliche Gesundheitsförderung verfolgt die Strategie, gesundheitliche Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz, einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und psychischen Belastungen vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Die hausinternen Angebote zu Gesundheit und Arbeitsschutz, wie Seminare, Vorträge, Workshops, Computerbrille oder medizinische Beratung des/der Betriebsarztes/-ärztin sind zeitlich so anzubieten, dass sie auch für Teilzeitkräfte zugänglich sind.

5. Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie

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.

Mit der 5. Umsetzungsphase des Audit Beruf und Familie Zertifikats wird ein etablierter Prozess weitergeführt, durch den eine tragfähige Balance zwischen den Interessen des Arbeitgebers und denen der Mitarbeitenden geschaffen wird. Wichtig ist die Sicherung des bisher erreichten, vereinbarkeitsfördernden Standards.

Vor dem Hintergrund des Generationswechsels in der Verwaltung und dem Wunsch der Mitarbeitenden nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gewinnen Arbeitszeitmodelle unterhalb einer Vollzeitanstellung an Bedeutung. Aus diesem Grund ist die Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie für die Kreisverwaltung ein Leitmotiv.

Dabei tragen Dienststellenleitung gemeinsam mit den Führungskräften die Verantwortung für diese Kultur in der Zusammenarbeit. Sie sorgen dafür, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben in ihrem Verantwortungsbereich gelebt wird.

5.1 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 14 HGlG)

Die Kreisverwaltung hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Leben und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Anträgen von Mitarbeitenden auf eine Stundenreduzierung bzw. auf Teilzeit auf der Grundlage der § 11 (TVöD), § 9a und § 8 des TzBfG oder des § 62 und § 63 des HBG zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Ablehnungen von schriftlichen Anträgen müssen im Einzelnen schriftlich begründet werden.

Anträgen der Mitarbeitenden auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen.

Der Wunsch mobil arbeiten zu können wird unterstützt und weiterentwickelt. Anträge von Mitarbeitenden auf Home-Office ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu genehmigen. Auf der Grundlage der DV zur Telearbeit und dem mobilen Arbeiten sind regelhaft zwei Tage pro Woche Home-Office möglich.

5.2 Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung

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 vermehrt auch Männer Elternzeit in Anspruch. Dabei zeichnet sich ab, dass mehr Väter Elternzeit und zunehmend längere Elternzeit beantragen, so waren es 2017 im Durchschnitt 1,5 Monate und in 2022 bereits durchschnittlich 3,7 Monate Elternzeit bei Kollegen in der Kreisverwaltung.

Damit Mitarbeitende ihre privaten Aufgaben in der Betreuung, Pflege und Kindererziehung mit ihrer beruflichen Tätigkeit gut vereinbaren können, gibt es nach TVöD, TzBfG und dem HBG mehrere Möglichkeiten eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren.

Beamt:innen können nach §§ 62, 63, 64 des HBG ihre Wochenstunden reduzieren oder Sonderurlaub für bis zu 14 Jahren zu beantragen.

Damit der Aufgabenüberhang durch eine Reduzierung der Wochenstundenzahl zur Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und einer anschließenden Elternzeit nicht zu einer Arbeitsverdichtung führt, ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen. Wenn dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich ist, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (§ 14 Abs. 4 HGlG).

Auf der Grundlage der v. g. Gesetze haben in 2022 103 Beschäftige ihre Arbeitszeit für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf reduziert. Der Anteil der Frauen liegt hier bei 90%. Dies zeigt, dass Frauen öfter Familienaufgaben übernehmen als Männer und letztendlich dadurch auch ihre Renten- und Pensionsansprüche minimieren.

Beschäftigte	TVöD § 11	TzBfG §9a	TzBfG §8	TVöD §28	HBG §62	HBG §63	HBG §64	Davon FDL
Frauen	62	2	9	3	8	9	0	3
Männer	4	1	2	0	1	2	0	1
Gesamt	66	3	11	3	9	11	0	4

Tab. 7: Beschäftigte mit befristeter Stundenreduzierung

Um Frauen den Wiedereinstieg nach einem Mutterschutz zu ermöglichen, sollen Ihnen in der Elternzeit auf Wunsch neu zu besetzende Teilzeitstellen mit max. 32 Stunden pro Woche (§15 BEEG) angeboten werden.

Wollen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen, so soll diesem Anliegen im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten entsprochen werden.

Bei der Gestaltung von Urlaubsplänen ist die Sicherstellung der Familienaufgaben vorrangig zu berücksichtigen.

5.3 Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten

Das Arbeiten von Zuhause mittels alternierender Telearbeit oder mobilem Arbeiten (Home-Office) ermöglicht Beschäftigten eine größere Gestaltungsfreiheit bei der Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie. Dies kommt insbesondere Mitarbeitenden entgegen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben.

Telearbeit oder mobiles Arbeiten ermöglicht auch, dass Mitarbeitende während ihrer Elternzeit durch eine elterngeldunschädliche Teilzeitarbeit ihre Qualifikationen erhalten und verbessern können.

Durch den Abschluss der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und dem mobilen Arbeiten, ist die Grundlage für eine weitreichende flexible Gestaltung der Arbeitszeit (ohne Kernzeiten) für eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie gegeben.

Einschränkungen gibt es jedoch in den Fachdiensten mit Öffnungszeiten für die Bevölkerung, wie z.B. in der Zulassungsstelle oder im Fachdienst Gefahrenabwehr durch den Dreischichtbetrieb der Leitstelle. In diesen Fachdiensten tragen die Führungskräfte eine besondere Verantwortung bei der Berücksichtigung der Familienaufgaben, wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen ihrer Mitarbeiter:innen und suchen mit dem Team nach kreativen Lösungen.

6. 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 31.12.2028.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist nach drei Jahren also zum 1.1.2026 zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen (§6 Abs 6, Satz 1 HGlG).

Impressum

Herausgeber: Kreisverwaltung Gießen

Text/Inhalt: **Fachdienst Personal**
Frau Graf
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Frau Bader

Personalratsvorsitzende
Frau Herbert

Bearbeitung: **Fachdienst Personal**
Frau Stroh

Druck: Eigendruck

Anlage 1: Beschäftigtenzahlen aus 2023

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 01.01.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (J oder K)
A16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen/Männer	0,00
A15	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
A14	5,00	0,00	3,00	2,00	0,00	0,00	0,00	1,48	3,00	40,00	60,00	33,02	66,98	Frauen	40,00
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	**8,00**	**2,00**	**4,00**	**2,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**3,48**	**4,00**	**50,00**	**50,00**	**46,51**	**53,49**	**Frauen**	**50,00**
A13	7,00	1,00	5,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	5,93	14,29	85,71	14,44	85,56	Frauen	14,29
A12	22,00	8,00	8,00	5,00	1,00	0,00	0,00	12,15	8,80	59,09	40,91	57,99	42,01	Männer	40,91
A11	10,00	3,00	2,00	4,00	1,00	0,00	0,00	5,98	2,70	70,00	30,00	68,88	31,12	Männer	30,00
A10	21,00	3,00	8,00	9,00	1,00	0,00	0,00	9,20	8,73	57,14	42,86	51,30	48,70	Männer	42,86
A9	3,00	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	2,00	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33
Gehobener Dienst insgesamt	**63,00**	**16,00**	**25,00**	**18,00**	**4,00**	**0,00**	**0,00**	**29,32**	**28,16**	**53,97**	**46,03**	**51,01**	**48,99**	**Männer**	**46,03**
A9mD	11,00	0,00	9,00	2,00	0,00	0,00	0,00	1,71	9,00	18,18	81,82	15,95	84,05	Frauen	18,18
A8	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,80	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
Mittlerer Dienst insgesamt	**12,00**	**0,00**	**9,00**	**3,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**2,51**	**9,00**	**25,00**	**75,00**	**21,79**	**78,21**	**Frauen**	**25,00**

** Datenquelle: Auswertung Ekom*

Anlage 1: Beschäftigtenzahlen aus 2023

Tarifbeschäftigte TVöD

EG	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 01.01.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (J oder K)
15	5,00	2,00	1,00	0,00	2,00	0,00	0,00	2,00	1,88	40,00	60,00	51,49	48,51	Frauen	40,00
14	26,00	9,00	7,00	9,00	1,00	0,00	0,00	14,22	7,75	69,23	30,77	64,73	35,27	Männer	30,77
13	14,00	5,00	2,00	5,00	2,00	0,00	0,00	7,36	3,06	71,43	28,57	70,60	29,40	Männer	28,57
12	11,00	4,00	5,00	2,00	0,00	1,00	2,00	5,00	5,00	54,55	45,45	50,00	50,00	Männer	45,45
11	84,00	23,00	36,00	21,00	4,00	5,00	3,00	34,64	38,51	52,38	47,62	47,35	52,65	Männer	47,62
10	44,00	14,00	18,00	10,00	2,00	0,00	1,00	20,84	19,27	54,55	45,45	51,96	48,04	Männer	45,45
09c	62,00	22,00	19,00	21,00	0,00	1,00	0,00	35,06	19,00	69,35	30,65	64,86	35,14	Männer	30,65
09b	83,00	23,00	25,00	31,00	4,00	5,00	1,00	41,13	27,37	65,06	34,94	60,04	39,96	Männer	34,94
09a	95,00	32,00	35,00	23,00	5,00	6,00	1,00	45,52	37,42	57,89	42,11	54,88	45,12	Männer	42,11
08	49,00	18,00	4,00	27,00	0,00	2,00	0,00	35,63	4,00	91,84	8,16	89,91	10,09	Männer	8,16
07	151,00	56,00	16,00	77,00	2,00	10,00	0,00	101,51	17,00	88,08	11,92	85,65	14,35	Männer	11,92
06	81,00	19,00	15,00	42,00	5,00	1,00	0,00	42,38	17,77	75,31	24,69	70,46	29,54	Männer	24,69
05	47,00	15,00	11,00	20,00	1,00	4,00	0,00	26,59	11,50	74,47	25,53	69,81	30,19	Männer	25,53
04	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
03	24,00	0,00	2,00	11,00	11,00	0,00	0,00	6,09	7,21	45,83	54,17	45,81	54,19	Frauen	45,83
02a	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,49	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
Summe	**778,00**	**243,00**	**196,00**	**300,00**	**39,00**	**35,00**	**8,00**	**419,47**	**216,75**	**69,79**	**30,21**	**65,93**	**34,07**	**Männer**	**30,21**

** Datenquelle: Auswertung Ekom*

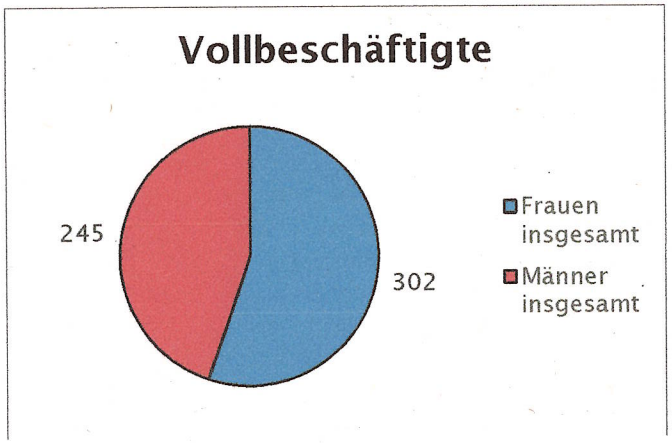
Anlage 1: Beschäftigtenzahlen aus 2023

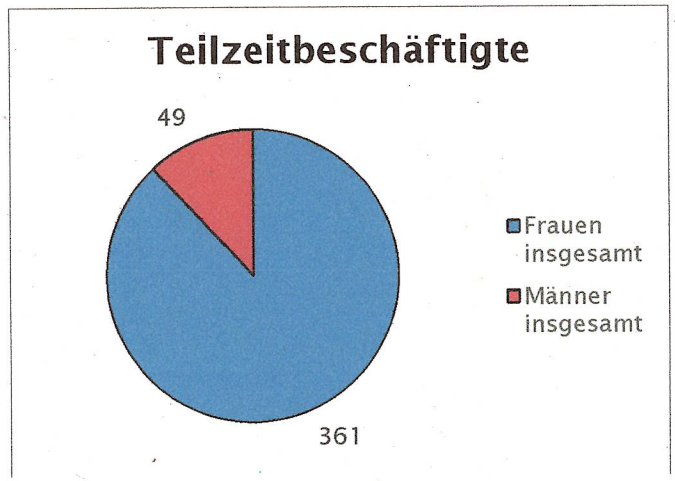
Tarifbeschäftigte SuE

EG	Anzahl der Beschäftig-ten ins-gesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Beurlaubte		Beschäftigungs-volumen in Vollzeitäqui-valenten		Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungs-volumen		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 01.01.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (J oder K)
S17	2,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
S15	12,00	2,00	2,00	6,00	2,00	1,00	0,00	5,50	3,00	66,67	33,33	64,71	35,29	Männer	33,33
S14	41,00	20,00	4,00	16,00	1,00	5,00	0,00	30,63	4,50	87,80	12,20	87,19	12,81	Männer	12,20
S12	30,00	15,00	4,00	10,00	1,00	3,00	0,00	20,32	4,50	83,33	16,67	81,87	18,13	Männer	16,67
S11b	11,00	3,00	1,00	5,00	2,00	2,00	0,00	5,18	2,00	72,73	27,27	72,14	27,86	Männer	27,27
Summe	**96,00**	**41,00**	**11,00**	**38,00**	**6,00**	**11,00**	**0,00**	**63,13**	**14,00**	**82,29**	**17,71**	**81,85**	**18,15**	**Männer**	**17,71**

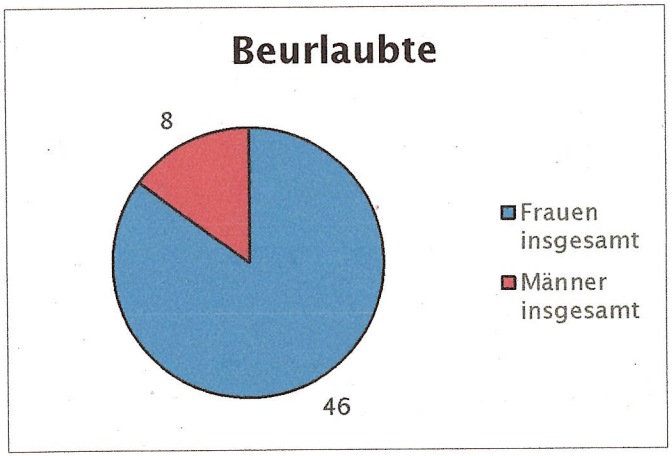
** Datenquelle: Auswertung Ekom*

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





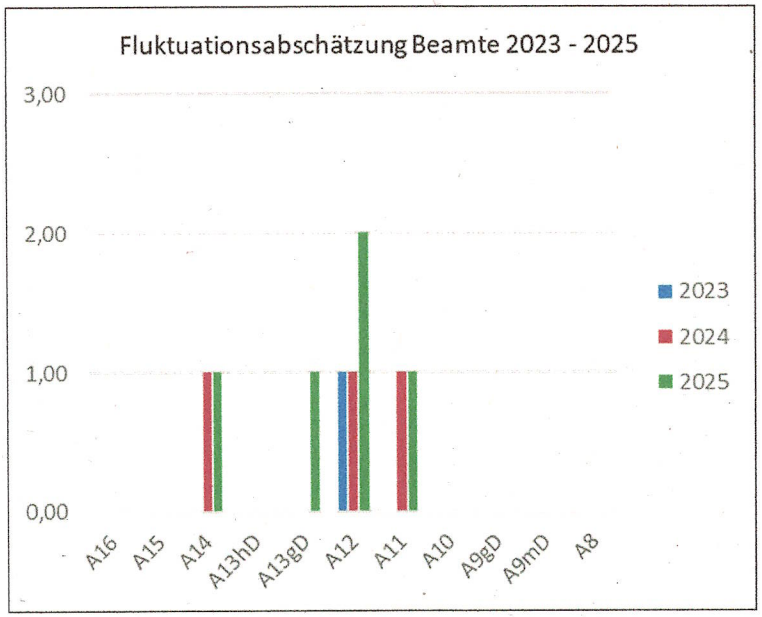
Anlage 2: Darstellung Verteilung Männer und Frauen in Teilzeit, in Vollzeit und in Beurlaubung



Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2023 – 2025 sowie 2026 - 2028

Fluktuation Beamte in den Jahren 2023 – 2025 (Stand: 01.01.2023)

Bes. Gr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
		Stichtag 01.01.2023		2023	2024	2025
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3
A16	1	Frauen/Männer	1	0,00	0,00	0,00
A15	2	Männer	5	0,00	0,00	0,00
A14	3	Frauen	10	0,00	1,00	1,00
A13hD	4	Frauen	1	0,00	0,00	0,00
Höherer Dienst insgesamt	**5**	**Frauen**	**17**	**0,00**	**1,00**	**1,00**
A13gD	6	Frauen	15	0,00	0,00	1,00
A12	7	Männer	30	1,00	1,00	2,00
A11	8	Männer	18	0,00	1,00	1,00
A10	9	Männer	37,3	0,00	0,00	0,00
A9gD	10	Frauen	2	0,00	0,00	0,00
Gehobener Dienst insgesamt	**11**	**Männer**	**102,3**	**1,00**	**2,00**	**4,00**
A9mD	12	Frauen	32	0,00	0,00	0,00
A8	13	Männer	0	0,00	0,00	0,00
Mittlerer Dienst insgesamt	**16**	**Frauen**	**32**	**0,00**	**0,00**	**0,00**

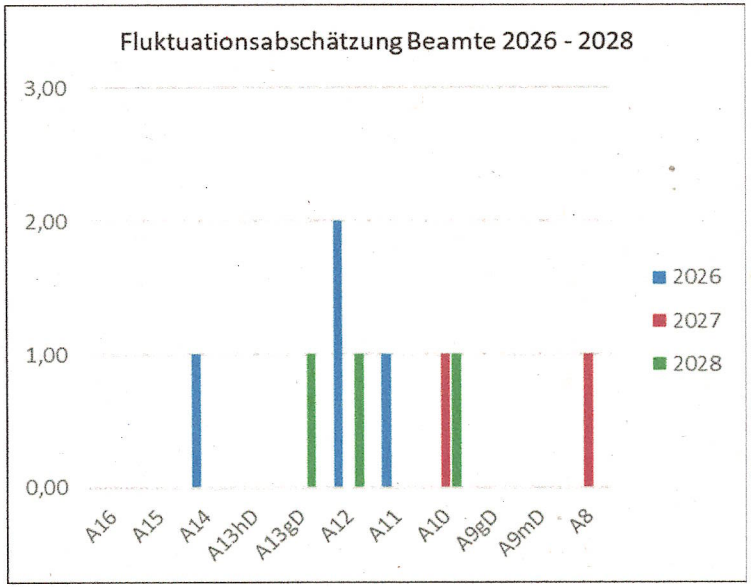


** Datenquelle: Auswertung Ekom*

Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2023 – 2025 sowie 2026 - 2028

Fluktuation Beamte in den Jahren 2026 – 2028 (Stand: 01.01.2023)

Bes. Gr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
		Stichtag 01.01.2023		2026	2027	2028
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3
A16	1	Frauen/Männer	1	0,00	0,00	0,00
A15	2	Männer	5	0,00	0,00	0,00
A14	3	Frauen	10	1,00	0,00	0,00
A13hD	4	Frauen	1	0,00	0,00	0,00
Höherer Dienst insgesamt	**5**	**Frauen**	**17**	**1,00**	**0,00**	**0,00**
A13gD	6	Frauen	15	0,00	0,00	1,00
A12	7	Männer	30	2,00	0,00	1,00
A11	8	Männer	18	1,00	0,00	0,00
A10	9	Männer	37,3	0,00	1,00	1,00
A9gD	10	Frauen	2	0,00	0,00	0,00
Gehobener Dienst insgesamt	**11**	**Männer**	**102,3**	**3,00**	**1,00**	**3,00**
A9mD	12	Frauen	32	0,00	0,00	0,00
A8	13	Männer	0	0,00	1,00	0,00
Mittlerer Dienst insgesamt	**16**	**Frauen**	**32**	**0,00**	**1,00**	**0,00**

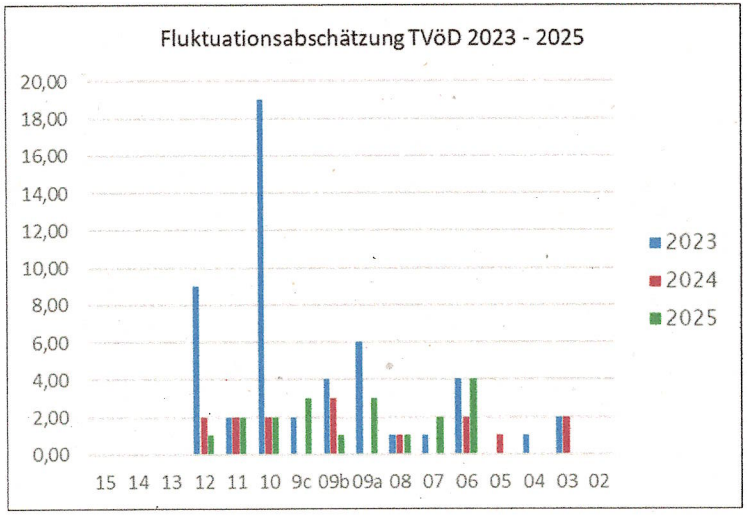


** Datenquelle: Auswertung Personaldatenbank*

Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2023 – 2025 sowie 2026 - 2028

Fluktuation Tarifbeschäftigte TVöD in den Jahren 2023 – 2025 (Stand: 01.01.2023)

EG	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
		Stichtag 01.01.2023		2023	2024	2025
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3
15	1	Frauen	3	0,00	0,00	0,00
14	2	Männer	22,69	0,00	0,00	0,00
13	3	Männer	7,14	0,00	0,00	0,00
12	4	Männer	12,5	9,00	2,00	1,00
11	5	Männer	75,24	2,00	2,00	2,00
10	6	Männer	34,63	19,00	2,00	2,00
09c	7	Männer	50,79	2,00	0,00	3,00
09b	8	Männer	90,14	4,00	3,00	1,00
09a	9	Männer	72,54	6,00	0,00	3,00
08	10	Männer	44,52	1,00	1,00	1,00
07	11	Männer	134,12	1,00	0,00	2,00
06	12	Männer	33,94	4,00	2,00	4,00
05	13	Männer	19,1	0,00	1,00	0,00
04	14	Männer	0	1,00	0,00	0,00
03	15	Frauen	0,76	2,00	2,00	0,00
02a	16	Männer	0,49	0,00	0,00	0,00
Summe				**51,00**	**15,00**	**19,00**

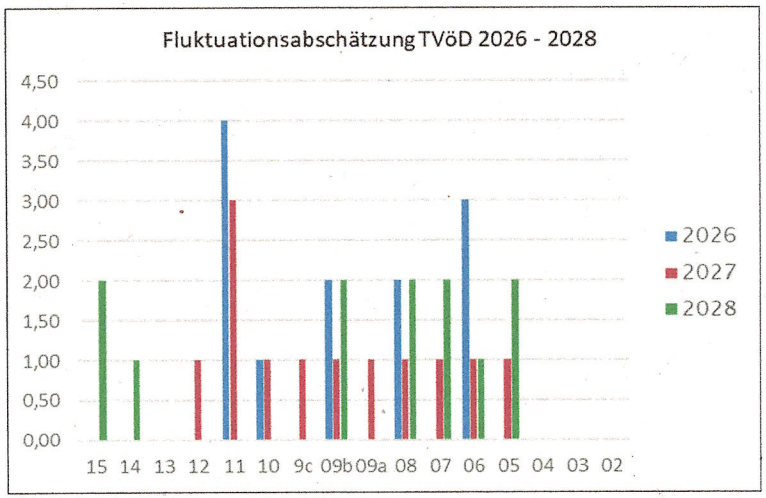


** Datenquelle: Auswertung Ekom*

Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2023 – 2025 sowie 2026 - 2028

Fluktuation Tarifbeschäftigte TVöD in den Jahren 2026 – 2028 (Stand: 01.01.2023)

EG	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
		Stichtag 01.01.2023		2026	2027	2028
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3
15	1	Frauen	3	0,00	0,00	2,00
14	2	Männer	22,69	0,00	0,00	1,00
13	3	Männer	7,14	0,00	0,00	0,00
12	4	Männer	12,5	0,00	1,00	0,00
11	5	Männer	75,24	4,00	3,00	0,00
10	6	Männer	34,63	1,00	1,00	0,00
09c	7	Männer	50,79	0,00	1,00	0,00
09b	8	Männer	90,14	2,00	1,00	2,00
09a	9	Männer	72,54	0,00	1,00	0,00
08	10	Männer	44,52	2,00	1,00	2,00
07	11	Männer	134,12	0,00	1,00	2,00
06	12	Männer	33,94	3,00	1,00	1,00
05	13	Männer	19,1	0,00	1,00	2,00
04	14	Männer	0	0,00	0,00	0,00
03	15	Frauen	0,76	0,00	0,00	0,00
02	16	Männer	0,49	0,00	0,00	0,00
Summe				**12,00**	**12,00**	**12,00**

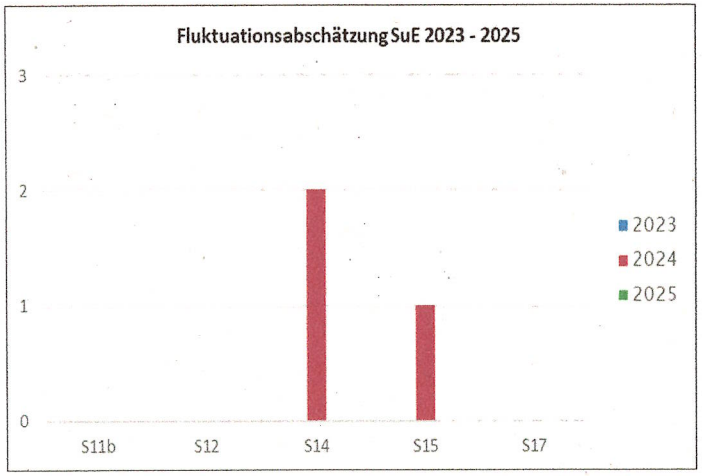


** Datenquelle: Auswertung Personaldatenbank*

Anlage 3: Darstellung der Fluktuation der Beschäftigten in den Jahren 2023 – 2025 sowie 2026 - 2028

Fluktuation Tarifbeschäftigte SuE in den Jahren 2023 – 2025 (Stand: 01.01.2023)

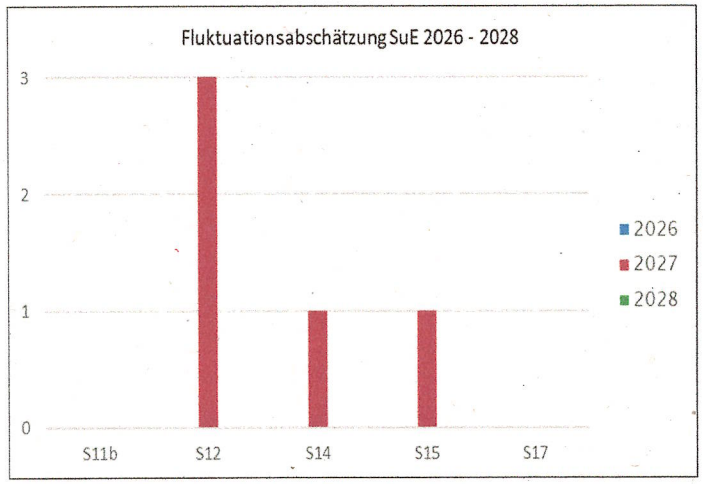
EG	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
		Stichtag 01.01.2023		2023	2024	2025
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3
S11b	1	Männer	9	0,00	0,00	0,00
S12	2	Männer	19,02	0,00	0,00	0,00
S14	3	Männer	38,3	0,00	2,00	0,00
S15	4	Männer	11,69	0,00	1,00	0,00
S17	5	Männer	1,5	0,00	0,00	0,00
Summe				**0,00**	**3,00**	**0,00**



** Datenquelle: Auswertung Ekom*

Fluktuation Tarifbeschäftigte SuE in den Jahren 2026 – 2028 (Stand: 01.01.2023)

EG	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
		Stichtag 01.01.2023		2026	2027	2028
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3
S11b	1	Männer	9	0,00	0,00	0,00
S12	2	Männer	19,02	0,00	3,00	0,00
S14	3	Männer	38,3	0,00	1,00	0,00
S15	4	Männer	11,69	0,00	1,00	0,00
S17	5	Männer	1,5	0,00	0,00	0,00
Summe				**0,00**	**5,00**	**0,00**



** Datenquelle: Auswertung Personaldatenbank*

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

Beamtinnen und Beamte

Bes.Gr.	Anzahl der Beamten			davon Ganztagskräfte						davon Teilzeitkräfte					
				Frauen			Männer			Frauen			Männer		
	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet
A16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A15	2,00	0,00	2,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A14	5,00	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	3,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00
A13hD	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
Höherer Dienst insgesamt	**8,00**	**0,00**	**8,00**	**2,00**	**0,00**	**2,00**	**4,00**	**0,00**	**4,00**	**2,00**	**0,00**	**2,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**
A13gD	7,00	0,00	7,00	1,00	0,00	1,00	5,00	1,00	4,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
A12	22,00	0,00	22,00	8,00	0,00	8,00	8,00	0,00	8,00	5,00	0,00	5,00	1,00	0,00	1,00
A11	10,00	0,00	10,00	3,00	0,00	3,00	2,00	0,00	2,00	4,00	0,00	4,00	1,00	0,00	1,00
A10	21,00	0,00	21,00	3,00	0,00	3,00	8,00	0,00	8,00	9,00	0,00	9,00	1,00	0,00	1,00
A9gD	3,00	0,00	3,00	1,00	0,00	1,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gehobener Dienst insgesamt	**63,00**	**0,00**	**63,00**	**16,00**	**0,00**	**16,00**	**25,00**	**1,00**	**24,00**	**18,00**	**0,00**	**18,00**	**4,00**	**0,00**	**4,00**
A9mD	11,00	0,00	11,00	0,00	0,00	0,00	9,00	0,00	9,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00
A8	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
Mittlerer Dienst insgesamt	**12,00**	**0,00**	**12,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**9,00**	**0,00**	**9,00**	**3,00**	**0,00**	**3,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**
Summe	**83,00**	**0,00**	**83,00**	**18,00**	**0,00**	**18,00**	**38,00**	**1,00**	**37,00**	**23,00**	**0,00**	**23,00**	**4,00**	**0,00**	**4,00**

** Datenquelle: Auswertung Ekom*
*** ohne Beurlaubte*

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

Tarifbeschäftigte TVöD

EG	Anzahl der Beschäftigten			davon Ganztagskräfte						davon Teilzeitkräfte					
				Frauen			Männer			Frauen			Männer		
	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet
15	5,00	0,00	5,00	2,00	0,00	2,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00
14	26,00	3,00	23,00	9,00	0,00	9,00	7,00	0,00	7,00	9,00	3,00	6,00	1,00	0,00	1,00
13	14,00	6,00	8,00	5,00	2,00	3,00	2,00	0,00	2,00	5,00	2,00	3,00	2,00	2,00	0,00
12	11,00	1,00	10,00	4,00	0,00	4,00	5,00	1,00	4,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00
11	84,00	11,00	73,00	23,00	1,00	22,00	36,00	4,00	32,00	21,00	3,00	18,00	4,00	3,00	1,00
10	44,00	4,00	40,00	14,00	2,00	12,00	18,00	1,00	17,00	10,00	1,00	9,00	2,00	0,00	2,00
9c	62,00	6,00	56,00	22,00	2,00	20,00	19,00	1,00	18,00	21,00	3,00	18,00	0,00	0,00	0,00
9b	83,00	14,00	69,00	23,00	2,00	21,00	25,00	3,00	22,00	31,00	7,00	24,00	4,00	2,00	2,00
9a	95,00	13,00	82,00	32,00	1,00	31,00	35,00	5,00	30,00	23,00	4,00	19,00	5,00	3,00	2,00
8	49,00	6,00	43,00	18,00	1,00	17,00	4,00	1,00	3,00	27,00	4,00	23,00	0,00	0,00	0,00
7	151,00	35,00	116,00	56,00	13,00	43,00	16,00	8,00	8,00	77,00	12,00	65,00	2,00	2,00	0,00
6	81,00	20,00	61,00	19,00	5,00	14,00	15,00	6,00	9,00	42,00	7,00	35,00	5,00	2,00	3,00
5	47,00	24,00	23,00	15,00	7,00	8,00	11,00	8,00	3,00	20,00	8,00	12,00	1,00	1,00	0,00
4	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	24,00	22,00	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	11,00	9,00	2,00	11,00	11,00	0,00
2a	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
Summe	**778,00**	**166,00**	**612,00**	**243,00**	**37,00**	**206,00**	**196,00**	**40,00**	**156,00**	**300,00**	**63,00**	**237,00**	**39,00**	**26,00**	**13,00**

** 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

EG	Anzahl der Beschäftigten			davon Ganztagskräfte						davon Teilzeitkräfte					
				Frauen			Männer			Frauen			Männer		
	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet	insge-samt	davon befristet	davon unbe-fristet
S17	2,00	0,00	2,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
S15	12,00	0,00	12,00	2,00	0,00	2,00	2,00	0,00	2,00	6,00	0,00	6,00	2,00	0,00	2,00
S14	41,00	8,00	33,00	20,00	4,00	16,00	4,00	2,00	2,00	16,00	1,00	15,00	1,00	1,00	0,00
S12	30,00	5,00	25,00	15,00	3,00	12,00	4,00	1,00	3,00	10,00	1,00	9,00	1,00	0,00	1,00
S11b	11,00	1,00	10,00	3,00	0,00	3,00	1,00	0,00	1,00	5,00	1,00	4,00	2,00	0,00	2,00
S03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe	**96,00**	**14,00**	**82,00**	**41,00**	**7,00**	**34,00**	**11,00**	**3,00**	**8,00**	**38,00**	**3,00**	**35,00**	**6,00**	**1,00**	**5,00**

* Datenquelle: Auswertung Ekom
** ohne Beurlaubte

Anlage 5: Schaubild „Karriere in Kreisverwaltung“

Landkreis Gießen
HESSENS MITTE • WISSEN WIRTSCHAFT & KULTUR

Karriere in der Kreisverwaltung

Ausbildung

- Verwaltungsfach-angestellte:r
  AZ: 3 Jahre / verk. 2 Jahre
- Fachinformatiker:in Systemintegration
  AZ: 3 Jahre / verk. 2 Jahre
- Gesundheitsaufseher:in AZ: 3 Jahre

Karriere Sprung

Fortbildung

- Qualifizierung: Verwaltungsfachwirt:in
  WZ: 3 Jahre
- Duales Studium (Bachelor of Arts)
  SZ: 3 Jahre
- Duales Studium Elektrotechnik (Bachelor of Engineering)
  SZ: 3,5 Jahre

AdA-Lehrgang (Ausbildereignungsprüfung)