

# **FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN**

## **für die Beschäftigten und die Beamtinnen und Beamten der allgemeinen Verwaltung und der Schulen des Landkreises Kassel**

### **Präambel**

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist nach wie vor – auch im Erwerbsleben – nicht verwirklicht. Auf der Grundlage des Hess. Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) will der Landkreis Kassel mit Hilfe des Frauenförderplanes die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen sicherstellen. Dies gilt insbesondere für Leitungsfunktionen sowie für Arbeitsbereiche, die bisher überwiegend von Männern besetzt sind. Vorhandene Arbeitsstrukturen sollen ggf. so verändert werden, dass eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktions- und Arbeitsbereichen erreicht werden kann.

Alle Beschäftigten der Landkreisverwaltung, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie die Leitung der Dienststelle haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern.

Die Regelungen des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes betreffen auch die männlichen Beschäftigten. Für eine zukunftsfähige Landkreisverwaltung ist qualifiziertes und motiviertes Personal erfolgsentscheidend. Personalwirtschaftliche und organisatorische Entscheidungen sowie Maßnahmen der Personalentwicklung, der Aus- und Fortbildung sowie der Gesundheitsförderung orientieren sich an der spezifischen Lebenssituation von Frauen und Männern und haben die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf zu erleichtern.

### **1. Bestandsaufnahme**

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

- Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen
- Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzen Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen
- Zahl der Auszubildenden sowie der Anwärterinnen und Anwärter, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf
- Auflistung der Fachbereichs-, Sonderfachdienst- und Fachdienstleitungen, getrennt nach Geschlecht

- Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze voraussichtlich frei werdenden Personalstellen

Die Bestandsaufnahme/Analyse ist als Anlage 1 beigefügt.

## **2. Unterrepräsentanz/Zielvorgaben**

Gemäß § 3 Abs. 5 HGIG 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.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält Anlage 2 Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils für die nächsten drei Jahre. Werden die Zielvorgaben nicht erfüllt, bedarf es einer Änderung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes. § 10 Abs. 4 HGIG bleibt unberührt.

## **3. Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben**

Die von der Landkreisverwaltung angestrebten Ziele und Maßnahmen, die zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen angestrebt werden, werden im Folgenden dargestellt:

### **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 ist eine gleichwertige Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.

Gleiches gilt bei Interessenbekundungsverfahren. Interessenbekundungsverfahren sind Maßnahmen der internen Personalgewinnung und –steuerung, bei denen keine freien Planstellen zu besetzen sind.

### **3.2. Ausschreibungen**

Unbeschadet von § 8 HGIG sind zu besetzende Planstellen im Tarifbereich ab Entgeltgruppe 8 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und im Beamtenbereich ab Besoldungsgruppe A 8 Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG) auszuschreiben. Dies gilt nicht, soweit Auszubildende bzw. Beamtenanwärter/innen nach Abschluss ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums oder vorhandene Zeit- bzw. Ausleihkräfte auf entsprechenden Planstellen Verwendung finden sollen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Art der Ausschreibung und die Ausschreibungstexte vor ihrer Veröffentlichung mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen.

Fachbereichsleitungen sind öffentlich auszuschreiben.

Bei den Stellenausschreibungen und Interessenbekundungsverfahren ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten rechtzeitig vor Ablauf der Bewerbungsfrist davon Kenntnis erhalten. Dies gilt insbesondere auch für Beurlaubte und für die Beschäftigten in den Außenstellen und Schulen.

### **3.3. Bewerbungsgespräche/Auswahlgremium**

Unbeschadet des § 10 HGIG sind die Gleichstellungsbeauftragten bereits bei der Bildung des engeren Bewerber/innenkreises (Vorauswahl) zu beteiligen.

Vorstellungsgespräche finden vor einem mit Frauen und Männern – möglichst paritätisch – besetzten Auswahlgremium statt.

Soweit der Kreisausschuss keine andere Regelung trifft, besteht das Auswahlgremium aus jeweils einem/einer Vertreter/in des Zentralbereichs (Personalservice), des jeweiligen Fachbereichs und des Personalrates sowie der Gleichstellungsbeauftragten. Bei Vorstellungsgesprächen im Anschluss an die öffentliche Ausschreibung unbefristeter Stellen, bei denen der Kreisausschuss seine Einstellungsbefugnis nicht delegiert hat, gehört dem Gremium zusätzlich ein weibliches Mitglied des Kreisausschusses an.

Ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung und – soweit erforderlich – weitere sachkundige Mitarbeiter/innen nehmen ggf. zusätzlich an den Vorstellungsgesprächen teil.

### **3.4. Auswahlentscheidungen**

Über § 11 HGIG hinaus sind bei Auswahlentscheidungen sowohl dienstlich veranlasste als auch privat initiierte Fort- und Weiterbildungen zu berücksichtigen, soweit sie bezüglich der Anforderungen der zu besetzenden Stellen relevant sind. Gleiches gilt bei Beförderungen.

Soweit sich der Kreisausschuss die Einstellungsbefugnis nicht vorbehalten hat, beschließt das Auswahlgremium mit mehr als der Hälfte der Stimmen endgültig über die Stellenbesetzung. Bei Stimmengleichheit trifft der Landrat/die Landrätin eine abschließende Entscheidung. Das gesetzliche Beteiligungsrecht des Personalrats bleibt hiervon unberührt.

### **3.5. Umsetzungen, Abordnungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

Bei Umsetzungen, Abordnungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, die ggf. zu einer Beförderung bzw. Höhergruppierung führen, sind Frauen bei gleicher Eignung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis die Zielvorgaben in den entsprechenden Bereichen erreicht sind.

#### **4. Personalentwicklung**

Frauenförderung ist Bestandteil von Personalentwicklung. Es ist sicherzustellen, dass Frauen an sämtlichen strategischen und operativen Maßnahmen der Personalentwicklung gleichberechtigt beteiligt sind.

Bei der Mitarbeit in Personalentwicklungsprozessen (Projekten) ist – soweit dies unter inhaltlichen Gesichtspunkten möglich ist – eine Beteiligung von Frauen und Männern je zur Hälfte anzustreben.

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 bzw. Teilnahme.

Bei Maßnahmen der Förderung von Nachwuchskräften werden auch weiterhin mindestens genauso viele Frauen wie Männer bei gleicher Eignung berücksichtigt.

#### **5. Fortbildung**

Im Rahmen der jährlichen Fortbildungsplanung sind geschlechtsspezifische Aspekte integraler Bestandteil. Die Fortbildungsangebote sind allen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

Frauen sind zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gezielt zu ermutigen. Die Maßnahmen sollen inhaltlich, zeitlich und örtlich so gestaltet sein, dass auch Personen mit familiären Betreuungspflichten eine Teilnahme möglich ist. Fortbildungsmaßnahmen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt.

Auch beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Die Kosten hierfür werden übernommen. Eine spätere Anrechnung als Arbeitszeit ist jedoch ausgeschlossen.

#### **6. Gremien**

Bei der Besetzung von Gremien gemäß § 13 HGIG ist bei der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen darauf hinzuweisen, dass nach der gesetzlichen Regelung mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein sollen. Kann die gesetzliche Vorgabe nicht eingehalten werden, ist dies in dem Entscheidungsvorschlag kenntlich zu machen.

## **7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Arbeitsbedingungen innerhalb der Landkreisverwaltung haben den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Dies Leitprinzip ist bei Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat und sonstigen internen Regelungen (z. B. Arbeitszeitgestaltung, Wiedereinstieg nach Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung, Telearbeit) jeweils zu berücksichtigen.

Wollen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen, so soll dem im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten entsprochen werden. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sind vorhandene Teilzeitkräfte bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.

Bei der Gestaltung von Urlaubsplänen soll die Sicherstellung von Familienaufgaben vorrangig berücksichtigt werden.

## **8. Berichterstattung**

Wird bei Nichterfüllung der Zielvorgaben eine Anpassung des Frauenförderplanes erforderlich, legt der Kreisausschuss dem Kreistag gleichzeitig einen Bericht über die bisher durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen und die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur vor.

Ansonsten berichtet der Kreisausschuss dem Kreistag alle drei Jahre über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über ggf. neue Konzepte und Modelle zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Die Dienststelle wertet die Berichte gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat aus und gibt den Fachbereichen der Landkreisverwaltung vorab die Möglichkeit zu einer Stellungnahme.

Kassel, 02.01.2019

Istanalyse - Beamte -

Besoldungs- gruppe	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Summe (B + D)	Anteil Frauen				
		Anzahl	Volumen		Sp. B	Sp. C	Sp. D	Sp. E	in %
A	B	C	D	E	F	G	H	I	
B 7	1			1					0%
B 5	1			1					0%
A 16	2			2					0%
A 15	2			2	2			2	100%
A 14	5	4	2,85	7,85	1	4	2,85	3,85	49%
A 13 h.D.									
<b>zusammen</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>2,85</b>	<b>13,85</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2,85</b>	<b>5,85</b>	<b>42%</b>
A 13 g.D.	8			8					0%
A 12	25	3	2,16	27,16	8	3	2,16	10,16	37%
A 11	26	11	8,12	34,12	6	10	7,36	13,36	39%
A 10	14	11	6,2	20,2	12	11	6,2	18,2	90%
A 9 g.D.	7			7	4			4	57%
<b>zusammen</b>	<b>80</b>	<b>25</b>	<b>16,48</b>	<b>96,48</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>15,72</b>	<b>45,72</b>	<b>47%</b>
A 9 m.D.	5	4	2,44	7,44		4	2,44	2,44	33%
A 8	1	4	2,54	3,54	1	4	2,54	3,54	100%
A 7									
A 6									
<b>zusammen</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>4,98</b>	<b>10,98</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>4,98</b>	<b>5,98</b>	<b>54%</b>

## Istanalyse - Beschäftigte -

Entgeltgruppe	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Summe (B + D)	Anteil Frauen				
		Anzahl	Volumen		Sp. B	Sp. C	Sp. D	Sp. E	in %
A	B	C	D	E	F	G	H	I	
EG 2 Ü		438	225,28	225,28		438	225,28	225,28	100,00%
EG 3	2	1	0,6	2,6	1	1	0,6	1,6	61,54%
EG 4	11	1	0,77	11,77	2			2	16,99%
EG 5	52	13	8,83	60,83	8	11	7,53	15,53	25,53%
EG 6	79	38	23,74	102,74	21	36	22	43	41,85%
EG 7	14	57	32,36	46,36	14	56	31,41	45,41	97,95%
EG 8	59	55	37,42	96,42	34	53	36,02	70,02	72,62%
EG 9 a	42	21	14,98	56,98	26	19	13,49	39,49	69,31%
EG 9 b	49	24	13,06	62,06	21	16	9,82	30,82	49,66%
EG 9 c	5	3	2,01	7,01	2	3	2,01	4,01	57,20%
EG 10	26	10	6,83	32,83	7	10	6,83	13,83	42,13%
EG 11	24	9	6,98	30,98	9	7	5,31	14,31	46,19%
EG 12	7	2	1,41	8,41	1	2	1,41	2,41	28,66%
EG 13	9	6	4,09	13,09	4	6	4,09	8,09	61,80%
EG 14	2			2					0,00%
EG 15	3			3	2			2	66,67%
S 12	17	22	14,55	31,55	7	19	12,82	19,82	62,82%
S 14	24	13	8,44	32,44	18	12	7,8	25,8	79,53%
S 15	7	7	5,43	12,43	4	5	4,02	8,02	64,52%
S 17	4	7	4,79	8,79	3	7	4,79	7,79	88,62%
S 18	1	1	0,77	1,77		1	0,77	0,77	43,50%
<b>zusammen</b>	<b>437</b>	<b>728</b>	<b>412,34</b>	<b>849,34</b>	<b>184</b>	<b>702</b>	<b>396</b>	<b>580</b>	<b>68,29%</b>

## Istanalyse - Auszubildende

Ausbildungsberufe	Ganztags- kräfte	Anteil Frauen	
			in %
Inspektoranwärter/innen	11	7	64%
Verwaltungsfachangestellte/r	24	18	75%
Fachinformatiker/in	2	0	0%
Gärtner/in	2	0	0%
Tischler/in	3	1	33,33%
Insgesamt	42	26	62%



	männlich	weiblich
<b>Fachbereichsleiter/innen</b>		
Zentralbereich	X	
Finanz- und Rechnungswesen	X	
Revision		X
Immobilienmanagement		X
Aufsicht und Ordnung	X	
Brand- und Katastrophenschutz	X	
Veterinärwesen und Verbraucherschutz		X
Schulen	X	
Volkshochschule		X
Soziales	X	
Jugend		X
Bauen und Umwelt	X	
Landwirtschaft		X
<b>Summe</b>	<b>7</b>	<b>6 (= 46 %)</b>
<b>Sonderfachdienstleiter/innen</b>		
Kreistags-/Kreisausschussbüro	-	-
Frauenbüro		X
Verkehr und Sport	X	
Servicezentrum Regionalentwicklung	X	
<b>Summe</b>	<b>2</b>	<b>1 (= 33 %)</b>
<b>Fachdienstleiter/innen</b>		
Gleichstellungsbeauftragte		X
Zentrale Dienste/Ausbildung	X	
EDV-Service	X	
Organisation	X	
Arbeitssicherheit	X	
Personalentwicklung		[X]
Personalservice	X	
Finanzmanagement	[X]	

	männlich	weiblich
Finanzbuchhaltung/Forderungsmanagement	X	
Jahresabschlussprüfung	X	
Verwaltungsprüfung	X	
Submissionsstelle	X	
Haushalts- und Rechnungswesen (Immobilien)		X
Liegenschaftsmanagement		[X]
Technisches Gebäudemanagement (n.n.)		
Infrastrukturelles Immobilienmanagement		[X]
Kommunalaufsicht/Wahlen	X	
Einbürgerungswesen/Ordnungswidrigkeiten		X
Ordnungs- und Gewerberecht		X
Straßenverkehrsbehörde	X	
Brandschutz	[X]	
Zivil- und Katastrophenschutz	X	
Allgemeines Veterinärwesen	X	
Tierschutz		X
Tierseuchenbekämpfung		[X]
Verbraucherschutz		X
Schulorganisation	X	
Rechnungswesen Schulen	X	
EDV-Service Schulen	X	
VHS Verwaltung	X	
VHS Pädagogik	X	
VHS Projekte		[X]
Hilfe zum Lebensunterhalt		X
Hilfe zur Pflege/Eingliederungshilfe	X	
Flüchtlingshilfe		X
Soziale Dienste und Angebote		X
Beistandschaften, Pflegschaften, Vormundschaften		X
Wirtschaftliche Jugendhilfe		X
Adoptionen und Pflegekinder Kassel-Stadt und -Land		X

	männlich	weiblich
Ambulante Jugendhilfe	X	
Jugendgerichtshilfe	X	
Allgemeiner Sozialer Dienst	X	
Jugend- und Familienberatung		X
Beratungsstelle für Frühförderung		X
Jugendförderung/Jugendbildungswerk	X	
Tageseinrichtungen für Kinder, Kindertagespflege	X	
Sozialarbeit in Schule	X	
Bauaufsicht Kassel		X
Bauaufsicht Hofgeismar/Wolfhagen	X	
Verwaltung Bauaufsicht	X	
Naturschutzbehörde	X	
Wasser- und Bodenschutz		X
Denkmalpflege	X	
Agrarförderung		[X]
Landschaftspflege	X	
<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>16 (= 35 %)</b>
<b>insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>23 (= 37 %)</b>

## Frauenförderplan - Erreichen der Altersgrenze 2019-2025

Entgeltgruppe	Anzahl	davon weiblich	davon männlich
EG 4	2	1	1
EG 5	13	4	9
EG 6	21	9	12
EG 7	13	13	
EG 8	14	12	2
EG 9 a	6	6	
EG 9 b	8	3	5
EG 9 c	2	2	
EG 10	7	2	5
EG 11	10	2	8
EG 12	4	2	2
EG 13	3	2	1
EG 14	1		1
EG 15	2	1	1
S 12	9	8	1
S 14	2		2
S 15	4	1	3
S 17	6	5	1
A 9 m. D.	3	1	2
A 10	2	1	1
A 11	6		6
A 12	5	4	1
A 13	1		1
A 14	4	1	3
A 16	1		1
<b>Insgesamt</b>	<b>149</b>	<b>80</b>	<b>69</b>

## Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG

Besoldungs-/Entgeltgruppe	2019	2020	2021
A 16 BBesG	-	-	-
A 14 BBesG	-	-	100%
A 13 g.D. BBesG	50%	-	-
A 12 BBesG	-	-	-
A 11 BBesG	100%	100%	100%
A 9 m.D. BBesG	100%	-	-
EG 14 TVöD	100%	100%	-
EG 12 TVöD	100%	100%	100%
EG 11 TVöD	100%	100%	-
EG 10 TVöD	100%	100%	100%
EG 9 b TVöD	100%	-	-
EG 6 TVöD	33%	33%	33%
EG 5 TVöD	-	-	-
EG 4 TVöD	-	-	-
EG S 18 TVöD	-	-	-