



**Wetteraukreis**  
*gold. richtig.*

# Frauen förder plan

**2020–2025**



**Wetteraukreis, Fachdienst Personal**

Frau Kellner, Frau Englisch und Frau Ehrlich

Tel. 06031 83-1100

E-Mail: [Ingrid.Kellner@wetteraukreis.de](mailto:Ingrid.Kellner@wetteraukreis.de)

**Fachdienst Frauen und Chancengleichheit**

Frau Schäfer, Frau Battenhausen und Frau Taphorn

Tel. 06031 83-5301

E-Mail: [fachdienst-frauen@wetteraukreis.de](mailto:fachdienst-frauen@wetteraukreis.de)

mit Beteiligung des Personalrates, Frau Ludwig

## Vorwort

Der Wetteraukreis ist mit rund 1.400 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber in der Region. Attraktive Arbeitsbedingungen sind uns wichtig, um geeignete Fachkräfte zu gewinnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig an die Kreisverwaltung zu binden und für ein gutes Arbeitsklima und gute Verwaltungsleistungen zu sorgen. Der vorliegende Frauenförderplan trägt dazu bei, Mitarbeiterinnen, aber auch Mitarbeitern gute Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und den Wetteraukreis noch stärker familienfreundlich zu positionieren.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem umfassenden Wandel: Digitalisierung, demografischer Wandel, die Beschleunigung von Arbeitsprozessen sowie der steigende Stellenwert einer ausgeglichenen Balance zwischen Arbeit und Privatleben führen zu neuen Herausforderungen. Arbeit wird flexibler, und das führt zu mehr Gestaltungsmöglichkeiten, die wiederum für eine chancengleiche Personalarbeit und für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben genutzt werden können.

Wenn sich Privat- und Berufsleben gut miteinander vereinbaren lassen und Beschäftigte zufrieden sind, profitiert auch der Arbeitgeber. Eltern kehren schneller in ihren Beruf zurück. Sie arbeiten motivierter und konzentrierter. Zudem ist Familienfreundlichkeit mittlerweile ein wichtiger Faktor im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

Zukunftsfähige Personalpolitik sorgt dafür, dass Frauen und Männer gleiche Chancen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben und beseitigt weitgehend strukturelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen. Sie fördert damit die Motivation und Qualifikation der Beschäftigten, die entscheidende Faktoren für eine leistungsfähige und sich wandelnde Verwaltung sind. Eine chancengleiche Personalentwicklung ist, wie die gesamte Umsetzung der Ziele dieses 5. Frauenförderplans, eine Gemeinschaftsaufgabe, liegt aber insbesondere in der Verantwortung der Führungskräfte.

Es liegt an allen – den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Führungskräften und den politisch Verantwortlichen, dass die Ziele des Frauenförderplans und des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes gemeinsam umgesetzt werden und zu einer chancengleichen und wertschätzenden Unternehmenskultur beitragen.

Ich danke allen Beteiligten, die an der Erstellung des neuen Frauenförderplans mitgearbeitet haben.



**Jan Weckler**  
Landrat

# Einleitung

Dies ist der 5. Frauenförderplan des Wetteraukreises. 30 Jahre Frauenförderung und eine Ausrichtung an gleichstellungsorientierten, familienfreundlichen und diskriminierungsfreien Arbeitsbedingungen waren weitgehend erfolgreich und haben sehr zu einer Verbesserung der beruflichen Gleichstellung und Entwicklung von Frauen und Männern beigetragen.

So geht es im neuen Frauenförderplan einerseits darum, die guten Standards des Wetteraukreises zu halten und andererseits die Maßnahmen auf die Erfordernisse einer sich verändernden Lebens- und Arbeitswelt, den Bedarfen von Beschäftigten und einem fortschrittlichen und serviceorientierten öffentlichen Dienst anzupassen und weiter zu entwickeln.

Daher haben wir im neuen Frauenförderplan alle Regelungen und Maßnahmen, die bereits standardmäßig eingeführt sind, im Anhang aufgeführt. Nur Maßnahmen, bei denen es im Arbeitsalltag noch holpert, die noch nicht umgesetzt wurden oder neu zu entwickeln sind, werden benannt. Der neue Frauenförderplan orientiert sich an der aktuellen Situation der Kreisverwaltung und zeigt, in welchen Bereichen Entwicklungsbedarf besteht und wie diesem begegnet werden kann.

Um dies effektiver und gemeinsam anzugehen, wird erstmalig eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe die Umsetzung der Maßnahmen planen und begleiten. Um die Chancengleichheit aller Frauen und nicht nur einer bestimmten Gruppe von Frauen zu erreichen, werden die Maßnahmen dieses Plans diversitätssensibel gestaltet.\*

## **Schwerpunkte des Frauenförderplans sind:**

Die Digitalisierung der Verwaltung auch für eine chancengleiche Personalentwicklung und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen. Die Entwicklung der digitalen Veränderung in der Lebens- und Arbeitswelt ist zurzeit noch nicht zu überschauen. Weitere konkrete Maßnahmen werden erst in der Laufzeit des Frauenförderplans entstehen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Arbeit an einer fairen und respektvollen Unternehmenskultur.

Das Kernstück bleibt jedoch, von Gleichstellungsmaßnahmen zu einer Verankerung in Form einer chancengleichen Verwaltungskultur zu kommen. Alle wissen und handeln danach: der Wetteraukreis ist familienfreundlich, gleichstellungsorientiert und fördert die Vielfalt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter und insbesondere die Führungskräfte und politisch Verantwortlichen tragen mit ihren Entscheidungen, Umgangsformen und ihrer Arbeitsgestaltung dazu bei, dass dies eine gelebte und sich weiter entwickelnde Unternehmenskultur zum Wohle aller ist.

\* Im Erhebungszeitraum 2017 bis 2019 liegen uns für Divers noch keine Daten vor.

# Inhalt

	<b>Vorwort des Landrates</b>	<b>3</b>
	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>1.</b>	<b>Gesamtbetrachtung – Ist-Analyse (Stichtag 31.12.2019)</b>	<b>6</b>
1.1	Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer	6
1.2	Vollzeit / Teilzeit	7
1.3	Altersstruktur	8
1.4	Fluktuation	10
1.5	Schwerbehinderte	<b>11</b>
<b>2.</b>	<b>Tarif Besoldung</b>	<b>12</b>
2.1	Eingruppierungen / Beförderungen / Höhergruppierungen	12
2.2	Leistungsentgelt	15
<b>3.</b>	<b>Personalauswahl und Personalentwicklung</b>	<b>16</b>
3.1	Ausbildung	16
3.1.2	Personalauswahl / Stellenbesetzung	18
3.1.3	Führung	19
3.1.4	Führungskultur	20
3.1.5	Führungsnachwuchsentwicklung	21
3.2	Fortbildung und Qualifizierung	21
3.2.1	Zentrale und dezentrale Fortbildungen	21
3.2.2	Qualifizierungsmaßnahmen	22
3.2.3	Projektarbeit und Arbeitsgruppen	22
<b>4.</b>	<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	<b>23</b>
4.1	Väter in der Verwaltung	25
4.2	Arbeitszeitmodelle und Teilzeit	25
4.3	Beurlaubungen, Elternzeit, Rückkehrerinnen	26
4.4	Mobile Arbeit	27
4.5	Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung	28
4.6	Pflege von Angehörigen	28
<b>5.</b>	<b>Digitalisierung in der Verwaltung</b>	<b>29</b>
<b>6.</b>	<b>Fairer Umgang</b>	<b>30</b>
6.1.	Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing	31
6.2.	Faire Sprache	33
<b>7.</b>	<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement, alternsgerechte Arbeitsbedingungen</b>	<b>34</b>
<b>8.</b>	<b>Gremienbesetzung</b>	<b>36</b>
<b>9.</b>	<b>Umsetzung Frauenförderplan und Berichtswesen</b>	<b>36</b>
	<b>Anhang Standards des Wetteraukreises</b>	<b>38</b>

# Inhalt

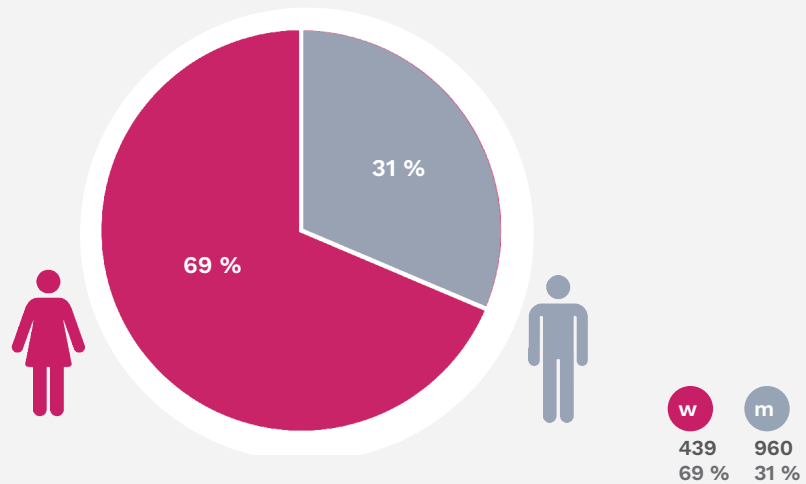
# 1. Gesamtbetrachtung IST-Analyse

(Stichtag 31.12.2019), § 6 HGLG

## 1.1 Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten überwiegt mit 69 %. Im Tarifbereich lässt sich ein ähnlicher hoher Anteil von 70 % finden. Dahingehend fällt der Anteil im Beamtenbereich mit 57 % geringer aus.

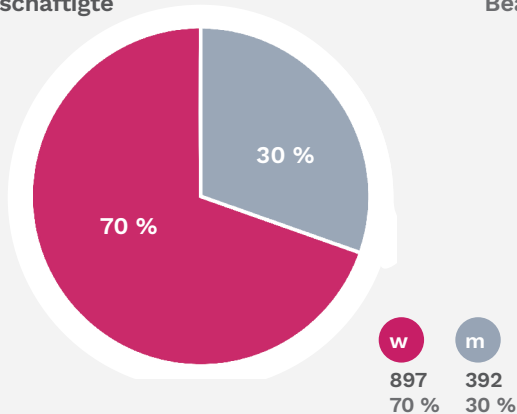
Gesamtzahl der Beschäftigten nach Geschlecht



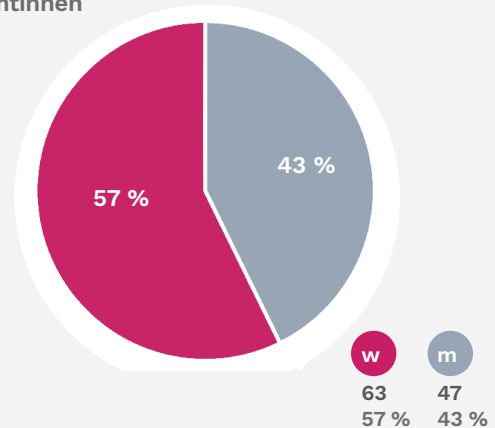
### Zahl der beschäftigten Frauen und Männer nach Angestellten und Beamten

Der Wetteraukreis wird auch in Zukunft, insbesondere für teilzeitbeschäftigte Frauen, ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. Die flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten tragen wesentlich zur Fachkräftesicherung und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden bei.

Tarifbeschäftigte

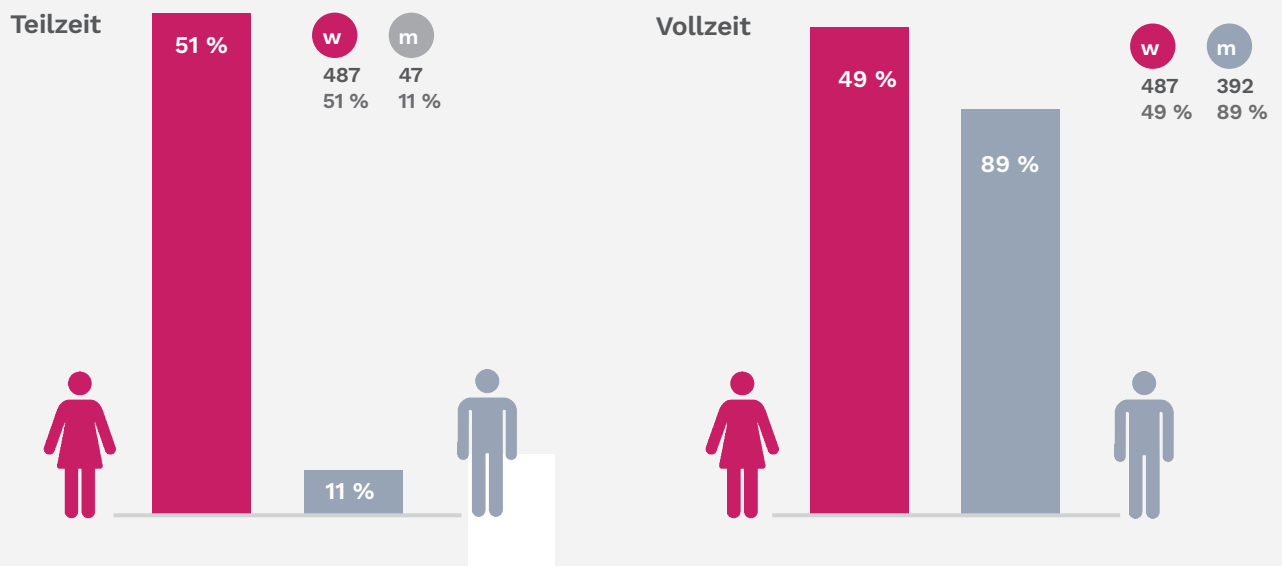


Beamte/Beamtinnen

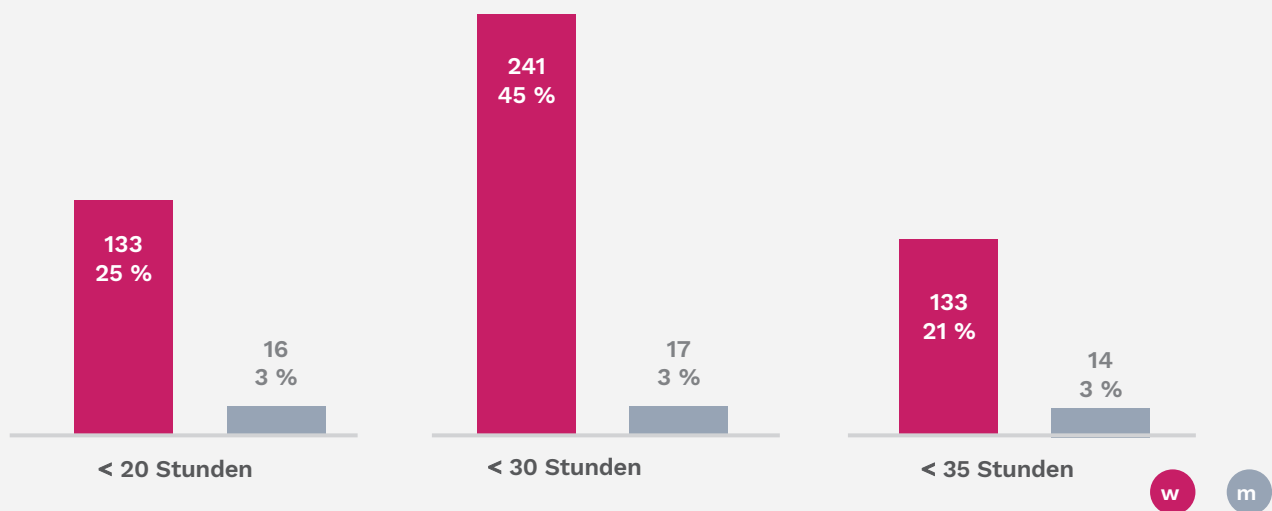


## 1.2 Vollzeit/Teilzeit

38% der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Während die Teilzeitquote bei den Frauen bei 51 % liegt und um 10 % in den letzten drei Jahren gesunken ist, ist bei den Männern im gleichen Zeitraum der Teilzeitanteil von 5 % auf 11 % gestiegen.



Anzahl w/m in Teilzeit nach Stundenmodell und in % im Verhältnis zu den Teilzeit-Beschäftigten

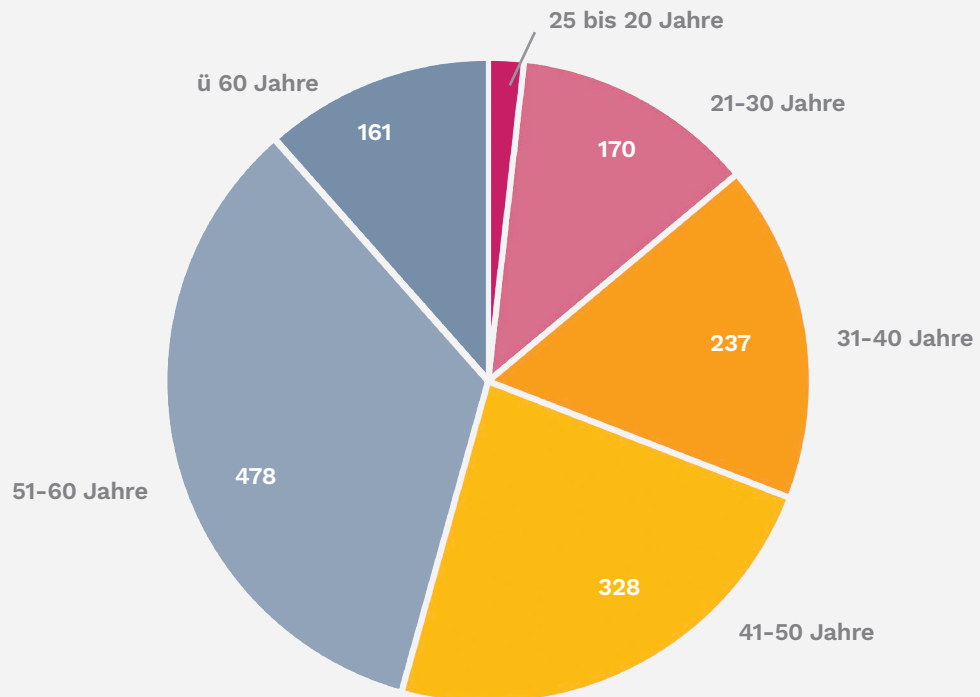


### 1.3 Altersstruktur

Insgesamt ist die größte Gruppe der Beschäftigten, genauso wie im vorherigen Frauenförderplan, die Gruppe der 51–60 jährigen. Durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters und die demografische Entwicklung ist die Gruppe der ü-60jährigen um 94 % angestiegen.

Ebenfalls einen deutlichen Anstieg konnte die Gruppe der 21–30jährigen mit einem Anstieg von rund 79 % im Vergleich zu 2013 verzeichnen. Trotz der leichten Verschiebung zugunsten jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es in der Kreisverwaltung einen relativ hohen Altersdurchschnitt. Der Renteneintritt der sogenannten Babyboomer in den nächsten Jahren sowie eine zunehmende Fluktuation von Fachkräften stellt die Kreisverwaltung auch weiterhin vor die Herausforderung, genügend qualifiziertes Personal zu finden und zu halten. Eine gut organisierte Wissenssicherung, altersgerechte Fortbildung und Gestaltung von Arbeitsplätzen/Arbeitsorganisation ist vor diesem Hintergrund wichtig.

Altersstruktur Beschäftigte gesamt 2019



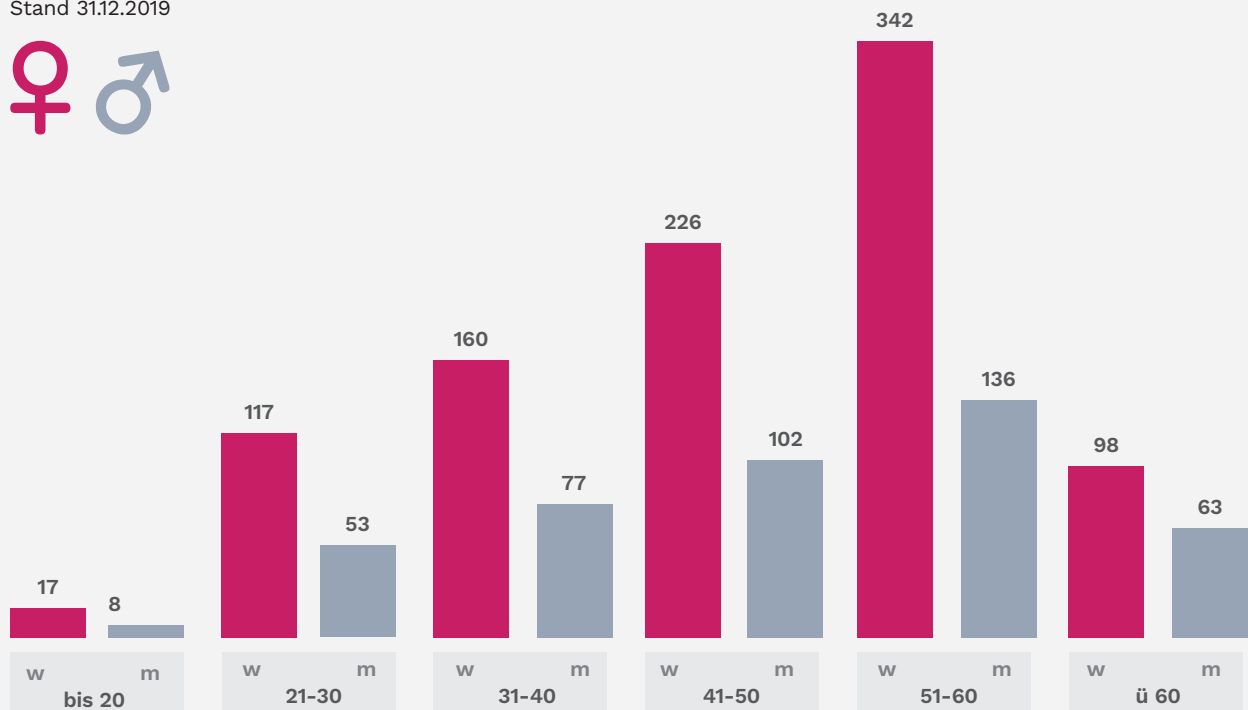


## Altersstruktur Beschäftigte gesamt – Veränderung von 2013 bis 2019

	2013	2019	Zu-/Abnahme MA in Prozent	Zu-/Abnahme MA in Zahlen
bis 20	37	25	-32,4 %	-12
21–30	95	170	78,95 %	75
31–40	149	237	59,06 %	88
41–50	339	328	-3,2 %	-11
51–60	481	478	-0,6 %	-3
Ü 60	83	161	94,0 %	78
<b>Gesamt</b>	<b>1.184</b>	<b>1.399</b>		<b>215</b>

## Altersstruktur weibliche / männliche Beschäftigte

Stand 31.12.2019





## 1.4 Fluktuation

Werden die bereits bekannten Fluktuationen in den höheren Gehaltsstufen bis zum Ende der Laufzeit des Frauenförderplans betrachtet, ergibt sich folgendes Bild:

### Fluktuation in den Jahren 2020-2025

Eingruppierung/Besoldung	männlich	weiblich
A 13	2	-
A 14	2	-
A 15	-	1
EG 11	2	3
EG 12	2	3
EG 13	3	2
EG 14	1	1
EG 15	1	0
<b>Summe</b>	<b>13</b>	<b>10</b>

Die Fluktuationen beziehen sich auf das frühest mögliche Rentenalter. Beschäftigte können z. B. mit Abschlügen oder aufgrund 45 Jahren Berufstätigkeit früher gehen. Abgänge aus anderen Gründen sind in der Grafik nicht erfasst.

Im Fachdienst Personal werden daher verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und damit auch einer erhöhten Fluktuation entgegenzuwirken, wie z. B.

- ✓ Einführung JobTicket in 2020
- ✓ Ausbau Gesundheitsmanagement
- ✓ Ausbau Mobile Arbeit

## 1.5 Schwerbehinderte (§ 1 HGLG)

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, wenigstens 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 154 Abs. 1 SGB IX). Der Wetteraukreis überschreitet die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 % und beschäftigt 9,4 % schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.



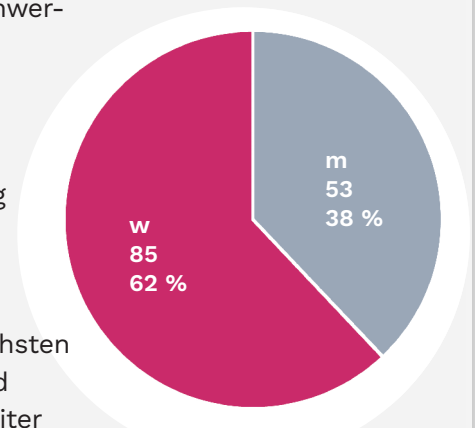
### Ziel

Den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen soll laut HGLG § 1 Absatz 1 bei der Zielerreichung des Gesetzes Rechnung getragen werden.



### Maßnahmen

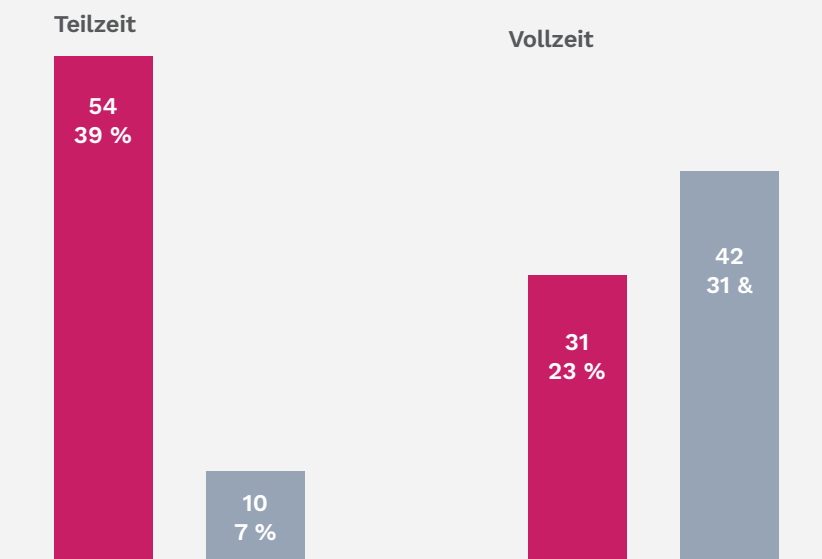
- ▶ Zur Einschätzung der Situation beim Wetteraukreis soll im nächsten Bericht zum Frauenförderplan ein Überblick über die Tarif- und Besoldungssituation behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wetteraukreis gegeben werden.
- ▶ In Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung soll eine Umfrage zur Arbeitssituation/Arbeitszufriedenheit bei den behinderten Mitarbeitenden durchgeführt werden, um Erkenntnisse für Maßnahmen zur Verbesserungen der Beschäftigungssituation zu gewinnen.



### Schwerbehinderte 2019

Im Jahr 2019 waren insgesamt 137 schwerbehinderte Menschen beim Wetteraukreis beschäftigt. Der Frauenanteil lag hier bei 62 %. Die Schwerbehindertenquote lag bei 9,41 %.

### Schwerbehinderte Teilzeit / Vollzeit



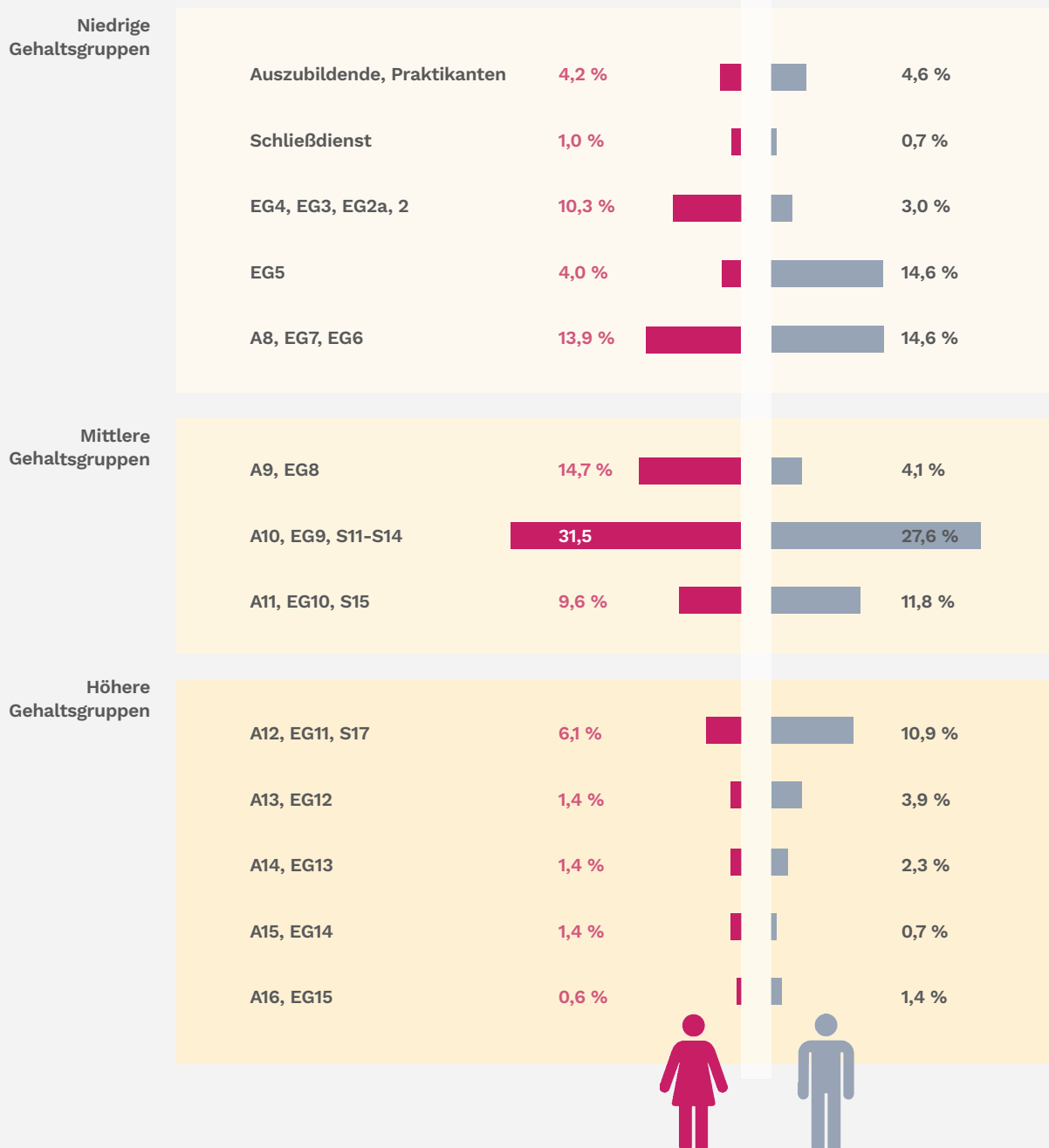
54 der schwerbehinderten Frauen (39 %) waren in Teilzeit beschäftigt, die Quote der Männer lag mit 10 nur bei 7 % im Jahr 2019.

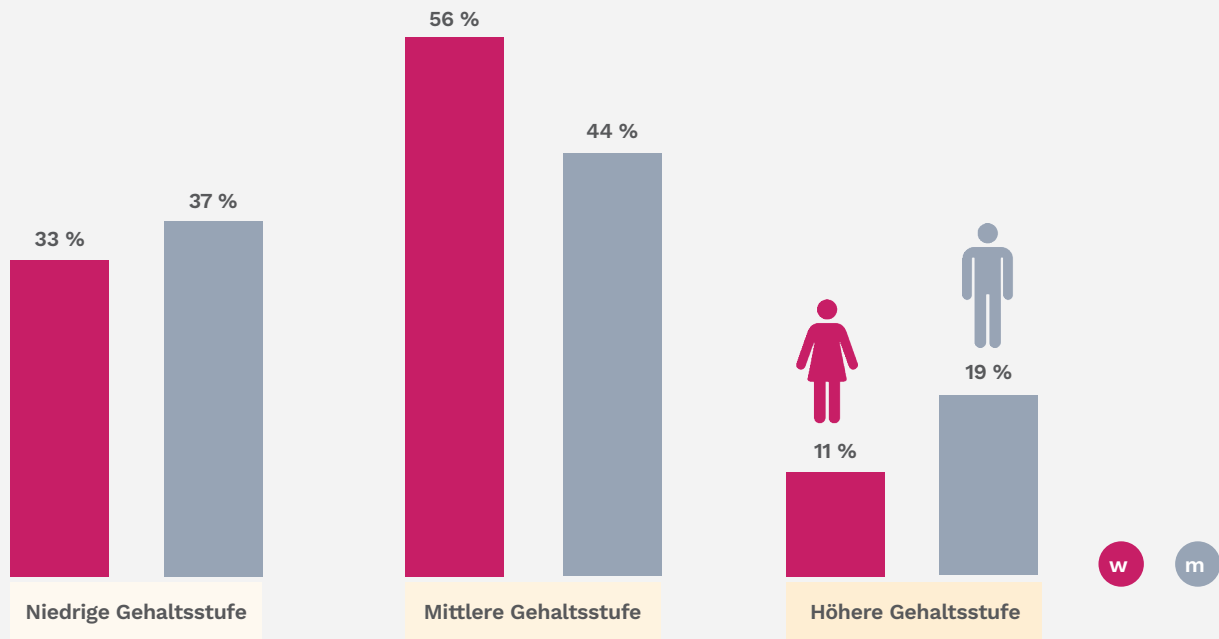
## 2. Tarif und Besoldung

### 2.1 Eingruppierung/Beförderung/ Höhergruppierungen

Werden die Gehaltsstufen betrachtet, fällt auf, dass in der EG 11/A12 wie auch der EG 13/A14 der Anteil von Frauen gestiegen ist. Nicht zuletzt verzeichnet auch der Ausbildungsbereich Erfolge, da auch hier der Anteil der weiblichen Auszubildenden gestiegen ist.

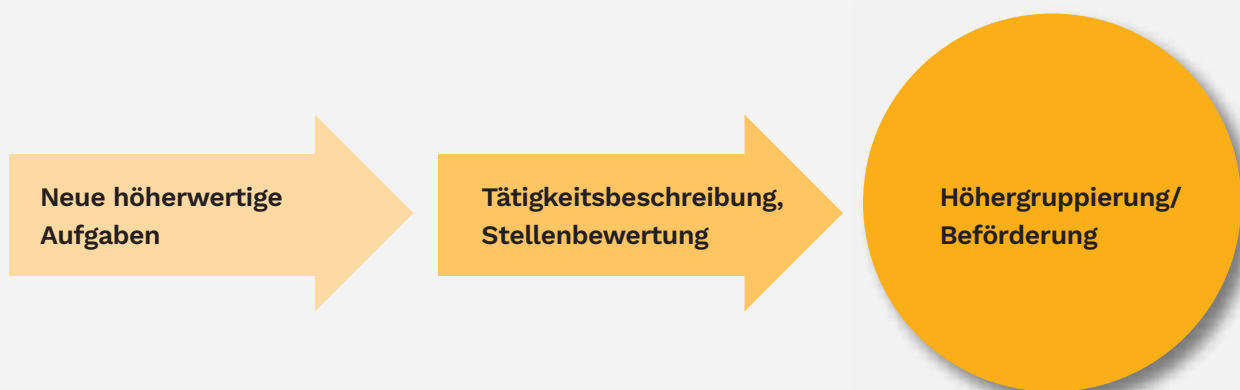
Prozentuale Verteilung nach Gehaltsgruppen im Verhältnis zum Geschlecht





Eine weitere Umverteilung von den niedrigen in die mittleren Gehaltsstufen wird aufgrund der Qualifizierungsmaßnahmen für Schulsekretär/innen und Quereinsteigende auch in Zukunft erwartet. Im oberen Gehaltsniveau tragen die geplanten Weiterbildungsmaßnahmen für zukünftige Führungskräfte und Fachkarrieren zum Aufstieg in höher dotierte Funktions- und Führungsstellen bei.

Neben Neueinstellungen kann das Verhältnis in den für den Frauenförderplan relevanten Entgeltgruppen durch Höhergruppierungen und Beförderungen verbessert werden. Voraussetzung hierfür ist eine entsprechende Stellenbeschreibung und Stellenbewertung. Personelle und organisatorische Veränderungen geben immer wieder Anlass zur Verteilung von neuen Aufgaben. Deshalb muss an dieser Stelle angesetzt werden, um Frauen die gleichen Chancen für Höhergruppierungen und Beförderungen einzuräumen.



#### Ziel

Ziel des Frauenförderplans ist es, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, in technischen und informationstechnischen Berufen (MINT) und in den höheren Gehaltssegmenten zu beseitigen. In unterrepräsentierten Bereichen sind mehr als 50 % Frauen einzustellen, zu befördern und oder höher zu gruppieren.



#### Maßnahmen

- ▶ Bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben haben Führungskräfte auf die chancengleiche Vergabe zu achten.
- ▶ In den unterrepräsentierten Bereichen berücksichtigen die Führungskräfte bei der Übertragung von höherwertigen Aufgaben mindestens zu 50 % Frauen.
- ▶ In Fortbildungen für Führungskräfte zur Stellenbewertung ist die chancengleiche Vergabe höherwertiger Aufgaben nach dem HGLG aufzunehmen.
- ▶ In den unterrepräsentierten Bereichen, z. B. in den Entgeltgruppen EG 12 und A 13 und in den IT-Berufen sind mindestens 50 % Frauen einzustellen oder zu befördern.
- ▶ Es findet ein chancengerechter Zugang zu dem vorgezogenen Stufenaufstieg statt.

## 2.3 Leistungsentgelte



Seit dem Jahr 2008 wird gemäß § 18 TVöD jährlich ein Leistungsentgelt ausgeschüttet. Hierfür wurde eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die im Jahr 2019 auf den Bereich der Beamtinnen und Beamten erweitert wurde. Demnach können diese seit 01.01.2019 von der Ausschüttung des Leistungsentgeltes profitieren.

Der Punktwert ist unabhängig von der Gehaltsgruppe und dem Stundenmodell und liegt zwischen 0,5 bis 5 Punkten.

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass Teilzeitbeschäftigte und daher vermehrt Frauen weniger am Leistungsentgelt partizipieren.



### Ziel

Chancengerechte Vergabe des Leistungsentgelts



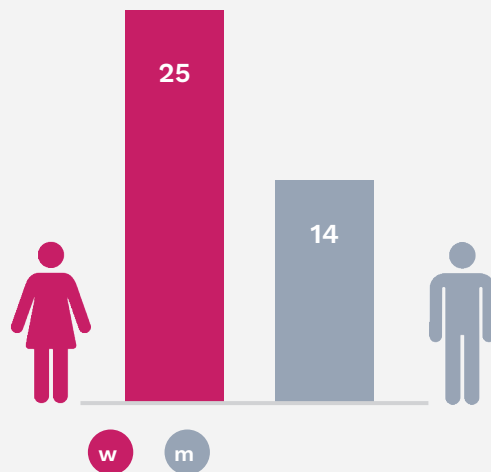
### Maßnahmen

- ▶ Auswertung der Verteilung der Leistungspunkte nach Voll- und Teilzeitkräften, unterschiedlicher Eingruppierung und Behinderung. Kommunikation der Ergebnisse auf Führungskräfte-Ebene.
- ▶ Aufnahme der Thematik in die verpflichtenden personalbezogenen Fortbildungen für Führungskräfte

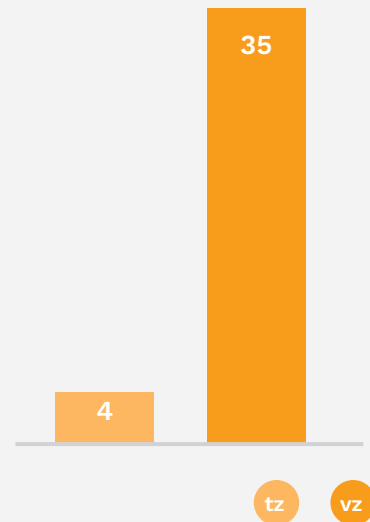
## 3. Personalentwicklung (§ 12 HGLG)

# 3

Anzahl der Auszubildenden 2019



Anzahl Teilzeitausbildung/  
Vollzeitausbildung 2019



### 3.1 Ausbildung

In den letzten Jahren wurden alle Auszubildenden, die dies wünschten, in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Der Wetteraukreis bildet in den Berufen

- ✓ Verwaltungsfachangestellte/r
- ✓ Fachinformatiker/in
- ✓ Gebäudereiniger/in
- ✓ Bachelor of Arts (P.A.)
- ✓ Bachelor of Engineering (Bauingenieurwesen/Wasserwirtschaft)
- ✓ Bachelor of Engineering (Elektrotechnik, Technische Informatik)

aus und bietet Frauen und Männern gleichermaßen eine berufliche Perspektive an.



Leider konnten in den letzten Jahren nicht immer alle Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich belegt werden. Hier ist der Wetteraukreis mit seinem Tag der offenen Tür sowie Präsenzveranstaltungen bei Berufsbildungsmessen und in Schulen bemüht, diesem Trend entgegenzuwirken.

Insbesondere für junge Mütter und Väter oder behinderte junge Menschen bietet der Wetteraukreis auch die Ausbildung in Teilzeit an. Die Dauer der Teilzeitausbildung wurde im neuen Berufsbildungsgesetz verlängert und wird daher unattraktiver für Auszubildende.



### Maßnahmen

- ▶ Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Ausbildung in Teilzeit soll weiterhin möglichst ohne Verlängerung der regulären Ausbildungszeit gewährleistet werden. Hierfür ist eine individuelle Verkürzung der Ausbildungszeit zu prüfen und wenn möglich anzubieten.
- ▶ In den Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wirbt der Wetteraukreis gezielt um geeignete Bewerberinnen und entwickelt hierzu Maßnahmen, wie z. B. ein Imagefilm für Azubis. Vorhandene Werbestrategien und -mittel werden auf eine diversitätsorientierte Ausrichtung hin überprüft und angepasst.
- ▶ Weitere Maßnahmen im Sinne des Diversity Managements sind zu entwickeln, um vielfältige Zielgruppen, insbesondere Migranten und Migrantinnen, als Auszubildende zu gewinnen.
- ▶ Die internen Fortbildungen zu gleichstellungs- und diversitätsorientierten Themen für Auszubildende werden konzeptionell überarbeitet und didaktisch und inhaltlich aufeinander abgestimmt.
- ▶ Die Arbeit in Azubi-Projekten wird intensiv begleitet, damit Auszubildende aus der Projektarbeit einen guten Lerneffekt bezüglich der Projektmethodik, Teamarbeit und der inhaltlichen Arbeit ziehen können. Entsprechende zeitliche Ressourcen für betreuende Mitarbeitende werden zukünftig vom Fachdienst Personal eingeplant.



### 3.1.2 Personalauswahl/Stellenbesetzung (§ 9-11 HGLG)

Transparente und faire Auswahlverfahren sind die entscheidende Voraussetzung für eine Besetzung freier Stellen mit den jeweils am besten geeigneten und qualifizierten Personen. Deshalb arbeitet der Wetteraukreis nach einem Personalauswahlkonzept. Unbewusste und bewusste Annahmen und Rollenklischees sollen die Auswahlentscheidungen nicht beeinflussen.

Da Bewerbungsverfahren besonders anfällig für Benachteiligungen sind, werden die daran Beteiligten speziell zu diesem Aspekt des AGG geschult.



#### Ziel

Es sind mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung mit Frauen vorgesehen. Davon kann nur abgewichen werden, wenn nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind. (HGLG § 5, Absatz 3 und 4)



#### Maßnahmen

- ▶ Alle an den Auswahlverfahren Beteiligten, wie Führungskräfte, Fachdienst Personal, Personalratsmitglieder und Frauenbeauftragte sind regelmäßig zum Personalauswahlverfahren und zu Diskriminierungsfreiheit zu schulen.
- ▶ In der Handlungsrichtlinie Stellenbesetzung ist die Gewährleistung des diskriminierungsfreien Zugangs und der Durchführung von Auswahlverfahren zu verankern. Hierzu zählen auch die Gestaltung der Fragebögen und Gespräche. Dabei sollten auch weitere Diskriminierungsmerkmale berücksichtigt werden, wie Herkunft, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität.

### 3.1.3 Führung (§ 6 HGLG)

Die Quote der weiblichen Führungskräfte liegt zum 31.12.2019 bei 44%. Trotz 2/3 Frauenanteils in der Kreisverwaltung sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Im Vergleich zu anderen Kommunen und zur Wirtschaft liegt der Wetteraukreis mit der Quote jedoch über dem Durchschnitt.

	Leitung Fachbereich		Leitung SFD bzw. Fachdienst		Leitung Fachstelle		Leitungen gesamt		Frauen- Anteil
	w	m	w	m	w	m	w	m	
* SFD	-	-	2	2	1	1	3	3	50 %
FB 1	-	1	3	-	1	6	4	7	36 %
FB 2	-	1	-	1	1	3	1	5	17 %
FB 3	1	-	1	1	8	4	10	5	67 %
FB 4	-	1	1	1	2	5	3	7	30 %
FB 5	-	1	2	2	2	4	4	7	36 %
JobCenter	-	1	4	1	1	2	5	4	56 %
<b>Summe</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>38</b>	<b>44 %</b>



#### Ziel

Mindestens 50 % Frauen in Führungspositionen und in stellvertretenden Leitungsfunktionen.

Mindestens 50 % Frauen in Qualifizierungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben.



**Sonderfachdienste** | Kommunikation | Controlling | Frauen und Chancengleichheit | Revision

**FB 1 Fachbereich Zentrale Dienste** | Fachdienste: Personal | Finanzen Ordnungsrecht | Recht und Kommunalaufsicht

**FB 2 Fachbereich Gesundheit Veterinärwesen und Bevölkerungsschutz** | Fachdienste: Gesundheit und Gefahrenabwehr | Vetreinärwesen, Infektions- und Verbraucherschutz

**FB 3 Fachbereich Jugend und Soziales** | Fachdienste: Jugendhilfe | Beratung und Förderung | Soziale Hilfen

**FB 4 Fachbereich Regionalentwicklung und Umwelt** | Fachdienste: Kreisentwicklung | Landwirtschaft | Bauordnung

**FB 5 Fachbereich Bildung und Gebäudewirtschaft** | Fachdienste: Volkshochschule und Bildung | Immobilienmanagement | Schul-IT und Einrichtungen | Hochbau

Stand 2020



### Maßnahmen

- ▶ Es werden regelmäßig Orientierungsworkshops für an Führung interessierte Frauen angeboten.
- ▶ Netzwerk Frauen: Organisation von Vorträgen und Austausch mit Frauen in Führungsfunktionen wird wieder aufgenommen. Zielgruppe sind Frauen, die an einer Führungs- oder Fachkarriere interessiert sind.
- ▶ Führung in Teilzeit und in geteilter Leitung wird intern und extern bekannt gemacht und unterstützt.

## 3.1.4 Führungskultur

Alle Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans und im Sinne eines Diversity-Managements können nur dann erreicht werden, wenn sie von den Führungskräften mitgetragen und gelebt werden. Hierbei sollen Führungskräfte unterstützt werden und Gelegenheit zu Information, Austausch und gemeinsamer Fortentwicklung organisiert werden.



### Ziel

Eine familienfreundliche, gleichstellungs- und diversitätsorientierte Führungs- und Organisationskultur stärken und weiter entwickeln.



### Maßnahmen

- ▶ Fortbildungen und Vorträge zu für den Frauenförderplan relevanten Themen werden in regelmäßigen Abständen angeboten. Hier sind exemplarisch folgende Veranstaltungen zu nennen: Mitarbeiterbindung ist Führungsaufgabe, Selbstbehauptung für Frauen, Herausforderung Pflege und Beruf, Resilienztraining, Tipps zur Altersvorsorge für Frauen etc.  
In Fortbildungen werden die Ziele des Frauenförderplans und Anforderungen des HGLG als Querschnittsthema verankert.
- ▶ Innovative Umsetzung des Frauenförderplans, wegweisende Personalarbeit und Engagement von Fachdiensten, Fachbereichen und Fachstellen sollen als Best Practice der gesamten Verwaltung zur Verfügung gestellt werden.

### 3.1.5 Führungsnachwuchsentwicklung



Eine Führungsnachwuchsentwicklung soll weiterhin aufgrund der bisherigen guten Ergebnisse erfolgen. Sie soll mit einer gezielten Fachkräfteentwicklung konzeptionell gekoppelt werden, da die Herausforderungen an die kommunale Verwaltung insgesamt steigen werden. Die zunehmende Digitalisierung, die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes, Veränderungen in der Kommunikation und enge finanzielle Rahmenbedingungen erfordern gut ausgebildete und motivierte Fach- und Führungskräfte.



#### Ziel

Beteiligung von Frauen und Männern an der Weiterqualifizierung für Fach- und Führungskarrieren im Verhältnis ihres Anteils bei den Beschäftigten. Mindestens 50 % Frauen sollen vertreten sein.



#### Maßnahmen

- ▶ Weiterentwicklung und Umsetzung eines bedarfsgerechten und Fach- und Führungskräftequalifizierungskonzeptes, das die verschiedenen Beschäftigtengruppen im Sinne eines Diversity Managements anspricht.
- ▶ Maßnahmen zur Motivierung von Frauen, sich für die Weiterbildung zu bewerben.

## 3.2 Fortbildung und Qualifizierung (§ 12 HGLG)

### 3.2.1 Zentrale und dezentrale Fortbildungen

Im zentralen Fortbildungsprogramm werden Fortbildungen, orientiert am Bedarf der verschiedenen Berufsgruppen und Fachdienste, angeboten. Dabei werden auch unterschiedliche Bedarfe und Ansprüche von Frauen und Männern bei den Inhalten und Methoden berücksichtigt. Die fachlichen Fortbildungen werden dezentral von einzelnen Bereichen organisiert.

Die Umfrage zum Frauenförderplan ergab, dass es ein hohes Interesse an Fortbildungen zum Ausbau digitaler Kompetenzen und an Gesundheitsthemen gibt. Dies sollte in den folgenden Fortbildungsprogrammen berücksichtigt werden. Auch das Angebot an Teilzeit- und Onlinefortbildungen wurde zur besseren Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten gewünscht. Fortbildungen sollten für alle Beschäftigten gleichermaßen zugänglich sein.

Die interne Information und Kommunikation für Schulsekretärinnen und auch für Reinigungskräfte ist erschwert, da diese keinen Zugang zum Intranet haben.



### Maßnahmen

- ▶ Steigerung des Angebots an Halbtagesfortbildungen und online-Fortbildungen, um die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten besser zu gewährleisten.
- ▶ Fortbildungsangebot für Reinigungskräfte zur Selbstbehauptung und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- ▶ Für Führungskräfte soll ein flexibles Fortbildungskonzept entwickelt werden, das an deren Bedarf ansetzt und Diversität und Ziele des Frauenförderplans als Querschnittsthemen in allen relevanten Fortbildungsthemen einbezieht.
- ▶ Eine für alle Führungskräfte verpflichtende Fortbildung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, ergänzt um Inhalte des HGlG wird angeboten.
- ▶ Fortbildungen zum Erwerb digitaler Basiskompetenzen in Alltag und Beruf werden für alle Mitarbeiter/innen angeboten.
- ▶ Vertiefte Fortbildungen zu digitalen Fachkompetenzen, digitalem Ausbau der Verwaltung werden bedarfsorientiert angeboten.
- ▶ Es wird eine Lösung zum Zugang von Reinigungskräften und Schulsekretärinnen zum Intranet erarbeitet.

## 3.2.2 Qualifizierungsmaßnahmen

Der Wetteraukreis bietet Qualifizierungsmaßnahmen für den Quereinstieg in die Verwaltung und andere Arbeitsbereiche an, z. B. für die Sachbearbeitung im SGB XII oder der Möglichkeit des nachträglichen Berufsabschlusses als Gebäudereiniger/in. Siehe auch Kapitel Standards im Anhang.

## 3.2.3 Projektarbeit und Arbeitsgruppen

Projekt- und Arbeitsgruppen bieten gute Möglichkeiten, sich beruflich weiter zu entwickeln und sind daher auch ein Instrument der Personalentwicklung.



### Maßnahmen

- ▶ Bei der Besetzung von Projekten und Arbeitsgruppen achten die Führungskräfte und der Fachdienst Controlling auch auf eine geschlechtergerechte Verteilung. Das heißt, mindestens 50 % Mitarbeiterinnen sind zu berücksichtigen.

## 4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 14 HGLG)

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat eine hohe Bedeutung für die Beschäftigten und für potentielle neue Mitarbeitende. Neben der Kinderbetreuung kümmern sich viele Beschäftigte zunehmend um pflegebedürftige Angehörige. Auch die jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen Wert auf eine ausgeglichene Balance zwischen Beruf und Privatleben. Der gesellschaftliche Trend der letzten Jahre entwickelt sich zu mehr partnerschaftlicher Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern hin, auch wenn Frauen immer noch den Hauptanteil der Sorgearbeit tragen.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind ein wesentlicher Baustein für eine erfolgreiche Gleichstellung und eine familienfreundliche Verwaltungskultur des Wetteraukreises. Sie sind nicht nur für Beschäftigte mit Sorgeverantwortung ein Grund, sich für den Arbeitgeber Wetteraukreis zu entscheiden oder zu bleiben. Das Personalmanagement des Wetteraukreises nimmt die Beschäftigten in ihrer Vielfalt, Verschiedenartigkeit und Ganzheit in den Blick und berücksichtigt die Anforderungen und Bedürfnisse in verschiedenen Berufs- und Lebensphasen.



### Ziel

Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglicht und kontinuierlich weiterentwickelt. Elternzeit, Beurlaubungen oder eine Teilzeitbeschäftigung werden nicht zum Karriereknick und werden von Frauen und Männern in Anspruch genommen. Dies gilt ebenso für pflegende Beschäftigte.



### Maßnahmen

- ▶ Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind regelmäßig vom Fachdienst Personal in Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Frauen und Chancengleichheit zu evaluieren und dem veränderten Bedarf anzupassen.
- ▶ Alle Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelten für Frauen als auch für Männer und sind im Intranet hinterlegt.
- ▶ Information und Austausch der Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie findet regelmäßig statt. Es gibt hierzu mindestens eine Veranstaltung im Jahr, um auch neue Führungskräfte zu erreichen.
- ▶ Die Broschüre „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Wetteraukreis“ wird überarbeitet und aktualisiert.





## Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Überblick

**1**  
**Flexible  
Arbeitszeit**

**Individuelle  
Arbeitszeitmodelle**  
**2**

**3**  
**Mobile Arbeit**

**Infomappen  
für werdende Eltern  
und Pflegende**

**Jahresarbeitskonten**

**Fortbildung  
für pflegende  
Beschäftigte**

**Begleitung  
Berufsrück-  
kehrer/innen**

**Beratung  
durch Pflegelotsen**

**Väterseminare**

**Sabbatical**

**Übernahme von  
Betreuungskosten  
bei Fortbildungen**

1, 2, 3 laut Umfrage z.Z. wichtigste Angebote für Beschäftigte des Werraufkreises



## 4.1 Väter in der Verwaltung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege ist auch Männersache. Die Kreisverwaltung unterstützt Väter, die von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit und Mobiler Arbeit Gebrauch machen. Das berufliche Fortkommen wird von einer Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt. Der Frauenförderplan sieht die zielgerichtete Ansprache von Vätern in der Verwaltung vor, um eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und Familienaufgaben zwischen Männern und Frauen zu ermöglichen.



### Maßnahmen

- ▶ Ein personeller Ausgleich aufgrund einer in Anspruch genommenen Elternzeit, auch bei den zwei Partnermonaten, ist nach § 13 Abs. 3 HGLG vorzunehmen.
- ▶ Führungskräfte sind für das Thema Elternzeit und Teilzeitarbeit bei Männern zu sensibilisieren.

## 4.2 Arbeitszeitmodelle, Teilzeit und flexible Arbeitszeiten

Teilzeit- und Vollzeitarbeit sind gleichwertige Arbeitsformen. Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich an jedem Arbeitsplatz möglich, jede Stelle ist grundsätzlich teilbar.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. In vielen Organisationseinheiten des Wetteraukreises wird die Führung in Teilzeit, vollzeitnaher Teilzeit und geteilter Leitung ermöglicht. Zum Stand 31.12.2019 arbeiteten 10 weibliche Führungskräfte in Teilzeit. Davon wird eine Führungsstelle in geteilter Leitung wahrgenommen. Der Wetteraukreis bietet die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, z. B. durch die flexible Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit, Jahresarbeitszeitkonten, Sabbatmonate und die Anpassung der Arbeitszeit an familiäre Bedürfnisse an.



### Ziel

Teilzeitarbeit und mobile Arbeit genießen die gleiche Wertschätzung wie Arbeit in Vollzeit bzw. in Präsenz. Die Führungskräfte berücksichtigen bei der Organisation der Arbeit die Belange der Beschäftigten in Teilzeit.

### 4.3 Beurlaubungen, Elternzeit, Rückkehrerinnen

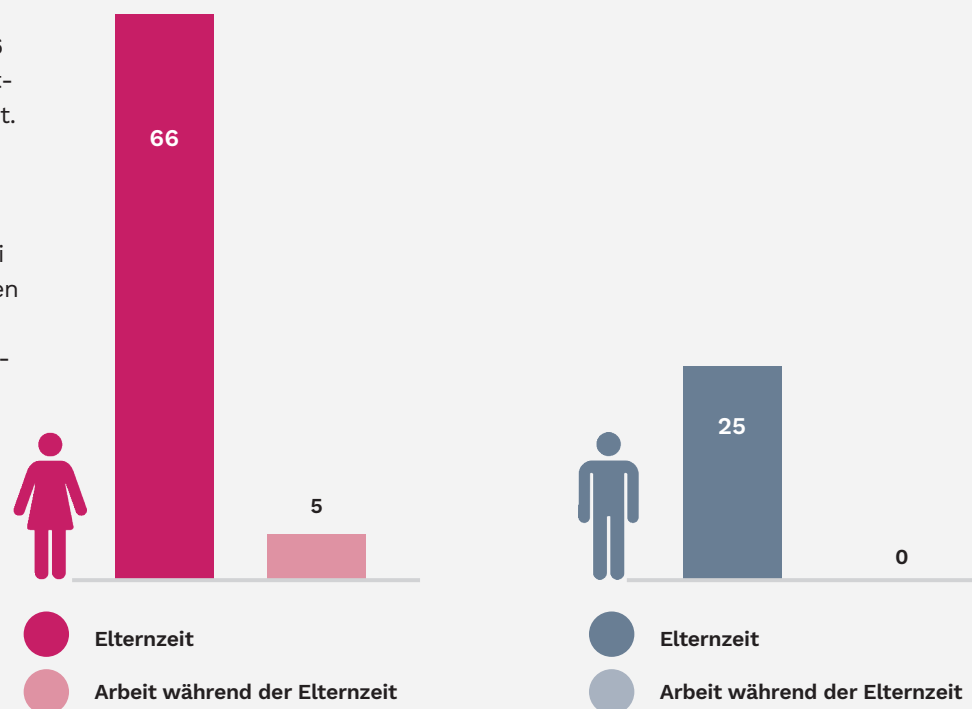
Trotz gesetzlich eingeführter Regelung zum neuen Elterngeld wird eine Beurlaubung hauptsächlich von Frauen wahrgenommen. Männer nehmen überwiegend nur zwei Monate Elternzeit. Zum 31.12.2019 befanden sich insgesamt 11 Personen in Beurlaubung/Elternzeit. Es handelte sich hierbei ausschließlich um weibliche Beschäftigte.

Werden alle Beschäftigte betrachtet, die sich im vergangenen Berichtszeitraum in Beurlaubung/Elternzeit befanden, ergibt sich folgendes Bild.

#### Beschäftigte in Elternzeit im Zeitraum 2017-2019

##### Erläuterung

Insgesamt befanden sich 96 Beschäftigte im Berichtszeitraum 2017–2019 in Elternzeit. Davon nahmen 39 Mitarbeiterinnen bis zu einem Jahr Elternzeit und ebenfalls 27 Mitarbeiterinnen bis zu zwei Jahren. Dahingegen befanden sich 22 Mitarbeiter maximal zwei Monate und 3 Mitarbeiter über zwei Monate in Elternzeit.



#### Maßnahmen

- ▶ Alle Maßnahmen rund um die Beurlaubung, Elternzeit und Rückkehrer/innen sind im Intranet für alle Beschäftigten einsehbar.
- ▶ Der Leitfaden zum beruflichen Wiedereinstieg ist zu überarbeiten und zu aktualisieren.

## 4.4 Mobile Arbeit



Mobile Arbeit erleichtert Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, spart Zeit und Aufwand für Fahrtwege ein und bietet mehr Zeitsouveränität. Vor allem für Frauen, die häufig den größeren Teil der Familienarbeit tragen, erleichtert es die berufliche Rückkehr nach einer Elternzeit und trägt zu einem höheren Beschäftigungsumfang bei. Der zeitliche Umfang der mobilen Arbeit richtet sich nach der jeweiligen Arbeitsaufgabe im Abgleich mit den familiären und privaten Interessen der Beschäftigten. In der Regel werden ein bis drei Tage mobil und ansonsten am Arbeitsplatz in der Verwaltung gearbeitet. Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf existiert außerdem die Möglichkeit, kurzfristig und zeitlich befristet mobil zu arbeiten.

Mobile Arbeit ist eine wichtige Maßnahme zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und wird von den Beschäftigten positiv bewertet. Eine Umfrage unter den weiblichen Beschäftigten zu Maßnahmen zum Frauenförderplan hat ergeben, dass ein großes Interesse an der zeitweiligen mobilen Arbeit besteht (s. a. Kapitel Digitalisierung).



### Ziel

Ausbau der mobilen Arbeit durch einen transparenten und erleichterten Zugang.

Steigerung der Möglichkeiten zur mobilen Arbeit und digitaler Kommunikations- und Besprechungsformen.

Steigerung der Akzeptanz und Wertschätzung von mobiler Arbeit als gleichwertiger Arbeitsform zur Präsenzkultur.



### Maßnahmen

- ▶ Information zur Umsetzung der neuen Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit für Führungskräfte und Mitarbeitende im Intranet, in Dienstbesprechungen und Infoveranstaltungen.
- ▶ Schulungen und Fortbildung auch in Onlineform für Führungskräfte und Beschäftigte zur mobilen Arbeit.
- ▶ Jährliche Übersicht über die Anzahl der Vereinbarungen zur mobilen Arbeit sowie der abgelehnten Anträge.
- ▶ Ausbau der technischen Möglichkeiten zur Teilnahme an Video-besprechungen und Onlinefortbildungen am Arbeitsplatz in der Kreisverwaltung.
- ▶ Fortbildung und Austausch für Führungskräfte zur Umsetzung von Mobiler Arbeit und Führen von Mitarbeitenden im Homeoffice.
- ▶ Die Mitarbeiter/innen haben einen Anspruch auf eine begründete schriftliche Ablehnung, wenn mobile Arbeit nicht oder nicht im gewünschten Umfang gewährt werden kann.



#### 4.5 Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung

Um den frühen beruflichen Wiedereinstieg von Frauen zu unterstützen, werden Bemühungen unternommen, für Beschäftigte Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Bereich U 3 voran zu bringen. Ziel ist die Erstellung eines Konzeptes, das eine flexible Kinderbetreuung der unter Dreijährigen ermöglicht, z. B. durch den Landkreis qualifizierte Tagespflegepersonen.

Hierfür wird eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe eingesetzt, die die Bedarfslage sowie die Umsetzungsmöglichkeiten prüft und eine Handlungsempfehlung erarbeitet.

#### 4.6 Pflege von Angehörigen

Seit dem Jahr 2015 gilt das Pflegezeit- bzw. Familienpflegegesetz, das die Beschäftigten auch in der Freistellung ihrer Arbeit unterstützt. Von der Pflegezeit oder dem Pflegeunterstützungsgeld machen nur wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gebrauch. Vorzugsweise wird weiterhin die Möglichkeit der befristeten Reduzierung der Arbeitszeit in Anspruch genommen.

Mit dem Beitritt zur Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen fördert der Wetteraukreis eine Organisationskultur, die Respekt und Wertschätzung für die Übernahme der Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zeigt.



#### Maßnahmen

- ▶ Den Beschäftigten stehen zur Beratung und Unterstützung intern die Pflegelotsinnen zur Verfügung. Dies ist mit verschiedenen Maßnahmen, wie Intranet, Veranstaltungen usw. regelmäßig bekannt zu machen.
- ▶ Die Führungskräfte sind für das Thema Beruf und Pflege zu sensibilisieren, zum Beispiel im Rahmen der Fortbildung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- ▶ Eine Bedarfsumfrage bei den Beschäftigten, die Angehörige unterstützen oder pflegen, wird zur besseren Ausrichtung von Unterstützungsangeboten durchgeführt.

## 5. Digitalisierung in der Verwaltung



# 5

Zukünftig wird digitalisiertes Arbeiten in der Kreisverwaltung immer mehr an Bedeutung gewinnen. Das papierreduzierte Büro, mobiles Arbeiten und Desk-Sharing, Arbeitstreffen virtuell und in hybrider Form werden den Arbeitsalltag prägen. Dies wird auch Auswirkungen auf Prozesse, Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsperspektiven und -verhältnisse sowie auf die gesamte Organisation der Arbeit haben. Denn Digitalisierung verändert nicht nur die Art und Weise der Zusammenarbeit, sondern setzt diese auch voraus und eröffnet damit auch neue Gestaltungsmöglichkeiten.

Die Digitalisierung der Verwaltung wird beschleunigt durch das Onlinezugangsgesetz mit seiner zeitlichen Anforderung, digitale Angebote/Service für die Bürgerinnen und Bürger vorzuhalten. Auch die Erfahrungen aus der Coronapandemie wirken wie ein Beschleuniger, denn sie haben gezeigt, dass Teleheimarbeit, mobiles Arbeiten, Kommunikation über Video- und Telefonkonferenzen möglich sind. Moderne Arbeitsformen können nicht nur unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten für den Wetteraukreis interessant sein, sondern auch für die Beschäftigten. Die Umfrage zum Frauenförderplan, die wir im Juni 2020 durchführten zeigte, dass viele Mitarbeiterinnen sehr an zeitweiliger mobiler Arbeit interessiert sind. So sehen 85 % die Digitalisierung als Chance für mehr Flexibilität durch mobiles Arbeiten. Und ausdrücklich wird Mobile Arbeit auch von Mitarbeiterinnen gewünscht, die keine Kinder oder zu Pflegenden versorgen.

Ebenso sind die Mitarbeiterinnen daran interessiert, ihre Fachkompetenz und Erfahrung in die Gestaltung digitalisierter Abläufe und Arbeitsformen einzubringen. Groß ist das Interesse an Fortbildungen zum Themenkomplex Digitalisierung, sowohl in Präsenz (50 %) als auch in Onlineform (37 %).

Nach Chancen und Risiken der Digitalisierung im Wetteraukreis befragt, sehen viele die Chancen in der größeren Flexibilität, z. B. mobiles Arbeiten, und in der Vereinfachung von Arbeitsabläufen. Kritisch wird gesehen, dass die Veränderungen auch zu einer Verdichtung von Arbeit beitragen können und dass Überforderungen durch neue technische Anwendungen entstehen können.



### Ziel/Ausblick

Die Kreisverwaltung nutzt die Digitalisierung der Arbeit auch für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bei der Entwicklung, Etablierung und Überprüfung mobiler Arbeitsformen sowie neuer Arbeitsprozesse werden Frauen chancengleich berücksichtigt.

Der Wetteraukreis strebt an, das Angebot moderner Formen der Arbeitsgestaltung kontinuierlich zu prüfen, auszubauen und klare Regelungen zu definieren, die die Beschäftigten und deren Gesundheit schützen und auch zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Durch mobiles Arbeiten darf die Grenze zwischen Beruf und Privatleben nicht aufgehoben werden.



#### Maßnahmen

- ▶ Mitarbeiterinnen werden paritätisch in digitale Veränderungsprozesse in ihren Fachdiensten/Fachstellen einbezogen und können ihre Erfahrungen und Kompetenzen einbringen.
- ▶ Bei Organisationsveränderungen und -projekten sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrem Anteil in der Verwaltung einzubeziehen.
- ▶ Digitale Kompetenzen können in Fortbildungen, sowohl in Präsenz, hybrid und in Onlinefortbildungen, erworben werden. Wichtig ist, diese für alle Mitarbeiter/innen aller Berufsgruppen zugänglich zu machen.
- ▶ Der Zugang zu mobiler Arbeit wird bedarfsgerecht in den möglichen Arbeitsbereichen kontinuierlich erhöht.

## 6. Fairer Umgang

Mobbing, Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz können gravierende Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die Leistungsfähigkeit und das Selbstwertgefühl der Beschäftigten haben. Eine faire Verwaltungskultur, die sexueller Belästigung und Mobbing präventiv begegnet, ist eine Voraussetzung für die Zufriedenheit und Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



#### Ziel

Als Arbeitgeber sorgt der Wetteraukreis für ein diskriminierungsfreies Betriebsklima, schützt die Beschäftigten in ihren Persönlichkeitsrechten und beugt damit gesundheitlichen und seelischen Beeinträchtigungen vor.



### Gesetzliche Grundlagen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet jede unzulässige Benachteiligung von Beschäftigten wegen eines Diskriminierungsmerkmals aus § 7 Abs. 1 AGG (ethnische Herkunft, Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder der sexuelle Identität). Zu den Benachteiligungen im Sinne des AGG zählen auch Belästigungen, die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal stehen, und sexuelle Belästigungen. Arbeitgeber sind gemäß § 12 AGG zu vorbeugenden Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen verpflichtet. Diese Pflicht kann z. B. durch Schulungen des Personals erfüllt werden.

Führungskräften und Personalverantwortlichen kommt bei der Anwendung des AGG eine zentrale Bedeutung zu und sie sind in der Pflicht, für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen.



### Maßnahmen

- ▶ Führungskräfte und andere Personalverantwortliche werden zum AGG und dessen Anwendung geschult.
- ▶ Die Beschwerdestelle nach dem AGG ist bei den Beschäftigten bekannt zu machen.

## 6.1 Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing (§ 17 HGlG)



Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu treffen (§ 12 Abs. 1 AGG verhindern). Das bedeutet, einerseits durch Prävention und Information sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken, andererseits muss durch Sanktion und andere Maßnahmen der Schutz der betroffenen Person gewährleistet werden.

Der Wetteraukreis hat eine Handlungsanleitung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erarbeitet. Betroffene können sich jederzeit direkt an den Fachdienst Personal, den Personalrat, den Fachdienst Frauen- und Chancengleichheit oder die Schwerbehindertenvertretung wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorge des Dienstherrn und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Eine Beratung erfolgt vertraulich. Die Handlungsanleitung ist im Intranet für alle Beschäftigten einsehbar hinterlegt.

Das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ wurde zusätzlich in die Dienstanweisung zur Sicherheit und zum Schutz der Beschäftigten aufgenommen und in die ausbildungsbegleitende Fortbildung integriert. Das freiwillige Fortbildungsangebot für Führungskräfte wurde bisher nicht angenommen. Hier besteht noch Handlungsbedarf.



### Ziel

Sexuelle Belästigung wird nicht geduldet, entsprechende Handlungen werden unterbunden, auf disziplinar- und arbeitsrechtliche Konsequenzen hin geprüft und entsprechend sanktioniert.

Alle Beschäftigten wissen, wohin sie sich im Fall einer Belästigung wenden können und welche weiteren Unterstützungsmöglichkeiten es gibt.



### Maßnahmen

- ▶ Zur Benachteiligungsform „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ werden Schulungen, Online-Seminare oder Workshops angeboten. Dabei werden gesetzliche Definitionen gemäß AGG, Handlungsoptionen und Präventionsmaßnahmen behandelt.
- ▶ Die Teilnahme an Schulungen ist für Führungskräfte, Personalverantwortliche und weitere Ansprechpartner/innen bei diesem Thema verpflichtend.
- ▶ Die Handlungsanleitung und weitere Unterstützungsangebote werden auf verschiedenen Wegen (Intranet, Einarbeitungsmappe, Dienstbesprechungen usw.) bekannt gemacht.
- ▶ Für die weiblichen Beschäftigten gibt es ein Fortbildungsangebot zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

## Mobbing

Alle Beschäftigten sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet und dazu angehalten, zu einem guten Arbeitsklima am Arbeitsplatz beizutragen. Mobbing stellt eine extreme Verletzung der persönlichen Integrität eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin dar.



### Ziel

Im Wetteraukreis herrscht ein Betriebsklima des gegenseitigen Respektes und der gegenseitigen Wertschätzung.



### Maßnahmen

- ▶ Die Handlungsrichtlinie zur Vorbeugung sexueller Belästigung wird um die Themen „Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz“ erweitert. Darin werden die unerwünschten Verhaltensweisen benannt, vorbeugende Maßnahmen beschrieben, Ansprechpersonen genannt und das Beschwerde- und Sanktionsverfahren festgelegt.
- ▶ Die Themen Mobbing und sexuelle Belästigung werden dem betrieblichen Gesundheitsmanagement zugeordnet.



## 6.2 Faire und geschlechtergerechte Sprache

(§ 1 Abs. 2 HGLG)



Sprache beeinflusst die Art und Weise, wie wir die Welt wahrnehmen. Sprache bildet unsere Wirklichkeit ab. Sie ist das wichtigste Ausdrucksmittel, um Werte und Normen zu vermitteln. Eine faire und geschlechtergerechte Sprache macht Frauen und Männer als Handelnde sichtbar.

Die Hessische Landesregierung hat 1992 Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache beschlossen. Das Hessische Ministerium der Justiz führt diese Richtlinien bei der sprachlichen Gestaltung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf und nennt sprachliche Gestaltungsmittel. Außerdem legt auch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz fest, dass Rechts- und Verwaltungsvorschriften „die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen“ sollen. „Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr“.



### Ziel

In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation (Texte, Formulare, Schriftverkehr, Pressemeldungen, Internet und Intranet) wird auf eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache geachtet. Bei Bebilderungen werden Rollenklischees vermieden. Frauen und Männer werden in Wort und Bild sichtbar gemacht.



### Maßnahmen

- ▶ In internen Kommunikationsfortbildungen wird das Thema geschlechtergerechte Sprache aufgenommen.
- ▶ Ein Leitfaden zum Thema geschlechtssensible und diskriminierungsfreie Sprache wird gemeinsam mit FD Kommunikation, SFD Controlling, dem Integrationsbeauftragten, dem WIR Vielfaltszentrum und SFD Frauen und Chancengleichheit entwickelt und im Intranet eingestellt.

## 7. Betriebliches Gesundheitsmanagement und altersgerechte Arbeitsbedingungen

Durch die Verdichtung der Arbeitsprozesse und des relativ hohen Durchschnittsalters der Beschäftigten gewinnt das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement und altersgerechte Arbeitsbedingungen immer mehr an Bedeutung. Dies gilt für alle Alters- und Beschäftigungsgruppen, besonders für Frauen, die durch Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit häufig doppelt belastet sind.

Der Wetteraukreis bietet seinen Beschäftigten neben speziellen Fortbildungen, wie Stressbewältigung, Yoga, Pilates und Lauftreffs noch weitere Angebote: Zuschuss zu einer Bildschirmarbeitsplatzbrille, Vergünstigungen bei Fitnessstudios und Tanzschulen, Mobile Massagen in den Gebäuden des Kreishauses.



### Angebote Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeitsschutz-  
ausschuss

Vorsorge-  
untersuchungen  
bei der  
Arbeitsmedizin

Gesundheitstage  
und Fortbildungen

Arbeitsplatz-  
begehungen

Berufliche  
Wieder-  
eingliederung

Gefährdungs-  
beurteilungen



### Ziel

Die Steigerung des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden, um gesund zu bleiben und gesund den Renteneintritt zu erreichen, insbesondere für besonders belastete Beschäftigte.



### Maßnahmen

- ▶ Die bestehenden Angebote einer betrieblichen Gesundheitsvorsorge werden zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement weiterentwickelt, mit einer personellen Verankerung und Ausstattung im Fachdienst Personal.
- ▶ Die bestehenden Gesundheitskurse im internen Fortbildungsprogramm werden durch das Angebot der kostenfreien Teilnahme an den kreisweiten Gesundheitskursen der vhs Wetterau ergänzt. Dies ist notwendig, um ein erreichbares Angebot auch für bisher wenig teilnehmende Beschäftigte, wie Schulsekretärinnen, Reinigungskräfte, Hausmeister/innen zu etablieren.
- ▶ Angebot von Fortbildungen zum Thema „Führen und Gesundheit“ und „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“ für Führungskräfte
- ▶ Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes zur mittelfristigen ergonomischen Ausstattung und gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen mit Beteiligung des Arbeitsschutzausschusses.
- ▶ Information und Beratung zur gesundheitsfördernden Ausstattung und Gestaltung von mobiler Arbeit wird angeboten.

## 8. Gremienbesetzung (§ 13 HGLG)



Im Wetteraukreis ist die Parität in vielen Gremien per Satzung geregelt. Wo das nicht der Fall ist, gelten die Bestimmungen des HGLG. Nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz sollen in Gremien mindestens zur Hälfte Frauen Berücksichtigung finden, um im Interesse ausgewogener Entscheidungen die Sichtweisen von Frauen und Männern in das Verwaltungshandeln einzubeziehen.

Wird nur eine Person gewählt, soll jeweils im Wechsel eine Frau und in der nächsten Periode ein Mann vorgeschlagen werden.

Ist es nicht möglich, die gesetzlichen Vorgaben der paritätischen Besetzung eines Gremiums einzulösen, muss der Grund aktenkundig gemacht werden. Ausnahmen sind aus erheblichen Gründen zulässig. Die entsendende Stelle muss Anstrengungen unternehmen, um geeignete Frauen für die Mitarbeit im Gremium zu gewinnen.

Die Frauenbeauftragte hat nach § 17 (1) Beteiligungsrechte. Die Vorschläge müssen zeitgerecht zur Prüfung und Mitzeichnung vorgelegt werden.

## 9. Umsetzung Frauenförderplan und Berichtswesen



Im Dreijahresrhythmus wird dem Kreistag über die aktuelle Beschäftigungsstruktur, die Entwicklung der Zielvorgaben und über die Maßnahmen berichtet. In dem Bericht werden zusätzlich folgende, nach Frauen und Männern aufgeschlüsselte, Daten ausgewiesen:

- ✓ Leistungsentgelt nach § 18 TVöD und nach § 46 HBesG
- ✓ Die Fluktuation und Fluktuationsplanung
- ✓ Stundenmodelle
- ✓ Befristete und unbefristete Beschäftigung in Voll- und Teilzeit
- ✓ Altersstruktur
- ✓ Schwerbehinderungen
- ✓ Eingruppierungen, Beförderungen und Höhergruppierungen
- ✓ Tarif und Besoldung
- ✓ Ausbildungszahlen und Übernahmen

- ✓ Teilnahme an berufsbegleitenden Qualifizierungen u. Studiengängen
- ✓ Elternzeit und Beurlaubung: Neuanträge, Dauer und Arbeit während der Elternzeit
- ✓ Führung und Führung in Teilzeit sowie Führungsnachwuchs
- ✓ Zentrale und dezentrale Fortbildungen
- ✓ Mobile Arbeit
- ✓ Gremienbesetzung § 13 HGLG

Zur nachhaltigen Zielerreichung und Steuerung des Frauenförderplans wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die die Umsetzung der festgelegten Maßnahmen plant und die Weiterentwicklung der Maßnahmen im Sinne der Zielsetzung übernimmt. Ein jährlicher Umsetzungsplan (wer macht was bis wann?) ist zu erstellen.

Hierfür wird ein jährliches Controlling noch festzulegender Kennzahlen (z. B. Männer und Frauen in Führungspositionen, Plätze und Verteilung mobiler Arbeit usw.) eingeführt. Viele Kennzahlen werden bereits erhoben und sollen hier in einem Jahresbericht zusammengeführt werden. Sie dienen sowohl der Steuerung als auch der Information der Kreisspitze und der Führungskräfte. Auf Wunsch können auch die Kreisgremien hierzu informiert werden.

**Aufgaben der Arbeitsgruppe sind:**

- ▶ Die Maßnahmen-Umsetzung über die Gültigkeitsdauer des Planes zu begleiten
- ▶ Die jährliche Berichterstattung zu koordinieren
- ▶ Den Stand der Umsetzung nach drei Jahren zu überprüfen
- ▶ Den Abschlussbericht nach sechs Jahren vorzubereiten

**Handelnde:**

Frauenbeauftragte, Personalentwicklung und Ausbildungsleitung, Personalsachbearbeitung, SFD Organisation, Integrationsbeauftragter und WIR Vielfaltszentrum, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Führungskräfte

## Standards des Wetteraukreises

### • Stellenausschreibungen und -besetzungen (§ 9–11 HGLG)

#### Ausschreibung

- Stellenausschreibungen erfolgen in Abstimmung mit den Frauenbeauftragten.
- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Stellen grundsätzlich hausintern oder öffentlich ausgeschrieben.
- Ausbildungsberufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mit besonderem Hinweis ausgeschrieben.
- Art und Inhalt der Stellenausschreibung orientieren sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle.
- In Ausschreibungen für Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.
- In Ausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

#### Vorstellungsgespräch

- In Bereichen, in denen Frauen gemäß Frauenförderplan unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele geeignete Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
- Die Vorstellungsgespräche im Auswahlgespräch werden durch einen Fragebogen strukturiert, so dass Chancengleichheit für Männer und Frauen besteht. Der Fragebogen orientiert sich an dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle.

#### Auswahlentscheidung

- Stellen werden nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprechend den Anforderungen unabhängig vom Geschlecht besetzt.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.
- Teilzeitbeschäftigte, die eine Erhöhung ihrer Stundenzahl anstreben, werden bei Stellenbesetzungen besonders berücksichtigt.

### • Vereinbarkeit von Familie und Beruf (HGLG § 14)

- Mitarbeiter/innen werden im Rahmen der Infoveranstaltung „Neue Mitarbeiter/innen“ über die Angebote des Wetteraukreises in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert.
- Bei einer Beurlaubung wird in der Regel eine Rückkehr in den bisherigen Arbeitsbereich angestrebt.
- Beurlaubte Mitarbeiter/innen erhalten eine Patin.
- Für die Väter in der Verwaltung des Wetteraukreises wurde ein Erfahrungsaustausch eingerichtet. Treffen finden einmal im Quartal statt.
- Väter werden bei Elternzeit durch FD 1.1 unterstützt.
- Werdende Mütter und Väter erhalten vom FD 1.1 eine sog. Babybox mit allen relevanten Informationen rund um die Schwangerschaft und Berufsrückkehr.
- Die Kreisverwaltung bietet flexible Arbeitszeiten an, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.
- Alle Beschäftigten erhalten entsprechend der Regelungen für Beamte/Beamtinnen die Möglichkeit, sich aus familiären Gründen beurlauben zu lassen. Tariflich Beschäftigte erhalten außerdem die Möglichkeit, sich aus persönlichen Gründen beurlauben zu lassen.
- Es gelten insbesondere
  - das Teilzeitbefristungsgesetz TzBfG
  - die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit
  - Dienstvereinbarung Teleheimarbeit
  - Richtlinie für Berufsrückkehrer/innen.

Um familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten, hat der Wetteraukreis Modelle, wie vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen, neue Arbeitszeitmodelle oder Mobile Arbeit entwickelt, die die Vereinbarkeit von Beruf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, z.B. zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Hier stehen verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung zur Verfügung (z.B. verringerte tägliche Arbeitszeit, Verringerung der Arbeitstage pro Woche etc.).

- Anträgen auf Teilzeitarbeit wird so schnell wie möglich entsprochen. Dabei sind die betrieblichen Interessen mit den persönlichen in Einklang zu bringen.
- Beschäftigte, die eine Teilzeit, Beurlaubung oder Elternzeit anstreben, werden über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen, insbesondere die arbeits-, beamten-, versorgungs- und rentenrechtlichen Fragen aufgeklärt (HGLG, §13 Abs. 6).

- Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und flexibler Arbeitszeit aus familiären Gründen wird nach Möglichkeit im Rahmen der gesetzlichen Regelungen entsprochen.
- Arbeitszeitreduzierungen werden möglichst befristet, um eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung bzw. Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeithöhe zu gewährleisten.
- Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen (nach § 13 HGLG Abs. 2) sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes bzw. der Mutterschutzverordnung wird ein personeller Ausgleich vorgenommen.

#### **Pflege**

- Im „Pflegeordner“ des Fachdienstes Personal finden hilfeschuchende Beschäftigte Ansprechpersonen und einen Überblick über arbeitsorganisatorische – und Freistellungsmöglichkeiten.
- Der Pflegestützpunkt des Wetteraukreises steht den Beschäftigten ebenso zur Beratung zur Verfügung. Ergänzend dazu werden im zentralen Fortbildungsprogramm des WK Fortbildungen zum Thema „Pflege und Beruf“ angeboten.

### ● **Personalentwicklung (§12 HGLG)**

#### **Führung**

- Führung in Teilzeit und in geteilter Leitung wird intern und extern bekannt gemacht und unterstützt.
- Leitungsaufgaben stehen einer Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

#### **Fortbildung und Qualifizierung**

- Ein Teil der internen Fortbildungen wird in Teilzeit angeboten.
- Schulsekretärinnen erhalten die Möglichkeit, an einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, die die Eingruppierung in EG 8 beinhaltet.
- Der Basislehrgang Verwaltung, sowie die Verwaltungslehrgänge I und II werden auch für Quereinsteiger/innen angeboten.
- Reinigungskräfte ohne beruflichen Abschluss erhalten auf Wunsch die Möglichkeit, den Berufsabschluss im Gebäudereinigungshandwerk berufsbegleitend zu erwerben und werden dabei unterstützt.

#### **Kinderbetreuung**

- Unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, außerhalb der regulären Betreuungszeiten, oder von, nach ärztlichem Zeugnis, pflegebedürftigen Angehörigen, die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstehen, werden erstattet (§ 12 HGLG)
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wetteraukreises haben die Möglichkeit, ihre Kinder zu dem kreiseigenen Freizeitprogramm anzumelden. Sie werden vor der Veröffentlichung über die Angebote informiert.

### ● **Geschlechterneutrale Verwaltungssprache**

- In der Innen- und Außendarstellung der Kreisverwaltung wird eine geschlechterneutrale Sprache verwendet.

### ● **Tarif und Besoldung**

- Auswertung der Verteilung der Leistungspunkte nach Voll- und Teilzeitkräften unterschiedlicher Eingruppierung und Behinderung. Kommunikation der Ergebnisse auf FK Ebene

### ● **Fairer Umgang (§ 17 HGLG)**

- Maßnahmen bei sexueller Belästigung
  - Die Handlungsanleitung ist im Intranet für alle Beschäftigten hinterlegt.
  - Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde in der Dienstanweisung zur Sicherheit und zum Schutz der Beschäftigten aufgenommen.
  - Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde in die ausbildungsbegleitende Fortbildung aufgenommen und findet seit 2018 jährlich für alle Auszubildenden des Wetteraukreises statt.
  - Es werden bedarfsgerechte Workshops angeboten.

### ● **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

- Gesundheitstage mit aktuellen Themen finden regelmäßig statt.
- Beschäftigte, die nach einer Langzeiterkrankung an den Arbeitsplatz zurückkehren, haben Anspruch auf ein BEM-Verfahren. *(Das Gremium besteht meistens aus der betroffenen Person, deren Vorgesetzten, Personalsachbearbeitung, der Arbeitsmedizin, Personalrat und auf Wunsch dem FD Frauen- und Chancengleichheit und der Schwerbehindertenvertretung. Je nach Ausgangssituation können die nächsten Schritte zu einer erfolgreichen Wiedereingliederung geplant und ggf. begleitet werden.)*

