



Bericht 2012 zum Frauenförderplan 2006 - 2012 und Frauenförderplan 2012 - 2018



1.	Vorbemerkung	S. 2
2.	Ziele der Frauenförderung	S. 3
3.	Entwicklung und Analyse der Beschäftigtenstruktur	S. 5
	a. Entwicklung im Bereich Beamtinnen/Beamte	S. 5
	b. Entwicklung im Beschäftigtenbereich (ehemalige Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter)	S. 8
	c. Zusammenfassung nach Bedienstetengruppen	S. 12
4.	Abschätzung und verbindliche Zielvorgaben	S. 13
5.	Maßnahmen	S. 14
6.	Entwicklung der Teilzeitbeschäftigten	
	a. Entwicklung im Bereich Beamtinnen/Beamte	S. 16
	b. Entwicklung im Beschäftigtenbereich (ehemalige Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter)	S. 17
7.	Entwicklung der Ausbildungsplätze	S. 19
8.	Entwicklung der Erreichung der Altersgrenze	S. 21
9.	Entwicklung der Führungspositionen	S. 22
10.	Ausschreibungen	S. 25
11.	Vorstellungsgespräche	S. 25
12.	Auswahlentscheidungen	S. 26
13.	Personalentwicklung	S. 27
14.	Besetzung von Gremien	S. 29
15.	Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	S. 32

Anlagen

1. Ist-Analyse und Abschätzungen im Beamten- und Beschäftigtenbereich
2. HLT-Rundschreiben 492/2011
3. Schreiben: Paritätische Besetzung von Gremien vom Mai 2011

Frauenförderung in der Kreisverwaltung Marburg-Biedenkopf

Bericht 2012 zum Frauenförderplan 2006 - 2012 und Frauenförderplan 2012 - 2018

1. Vorbemerkung

Das seit 1994 geltende Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) hat sich zu einem tragenden Instrument in der Arbeit für mehr Chancengleichheit im öffentlichen Dienst entwickelt und wird dies auch in Zukunft bleiben. Nach wie vor sind Führungspositionen vorrangig von Männern besetzt und Teilzeitbeschäftigungen werden größtenteils von Frauen ausgeübt. Der Paradigmenwechsel muss hier weiterhin aktiv vorangetrieben werden. Das Hessische Sozialministerium (HSM) hat den Ablauf des im Jahr 2007 neugefassten Gesetzes zum 31.12.2011 um zwei Jahre bis zum 31.12.2013 verlängert. In dieser Verlängerungsphase führte das HSM ein Evaluierungsverfahren durch. Im Rahmen dieses Verfahrens wurden die Landkreise in Hessen zur Stellungnahme aufgefordert. Dieser Aufforderung kam der Landkreis Marburg-Biedenkopf am 29. August 2011 nach (siehe Anlage 2, Rundschreiben 492/2011).

Nach § 6 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) soll die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, dem Kreistag alle zwei Jahre über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten und sonstige Maßnahmen der Förderung (§§ 7 bis 13) aufgrund von Frauenförderplänen berichten.

Der dritte Frauenförderplan wurde durch den Kreistag am 15.09.2006 beschlossen und allen Bediensteten zur Kenntnis gebracht (§ 6 Abs. 6 HGIG). Der Zwischenbericht 2008 wurde am 05.09.2008 und der Zwischenbericht 2010 wurde am 05.11.2010 dem Kreistag vorgelegt. Der Bericht 2012 beinhaltet zugleich den Abschlussbericht zum Frauenförderplan 2006 - 2012 sowie die Fortschreibung für den Zeitraum 2012 - 2018.

Die unzureichende Finanzausstattung des Landkreises und die damit notwendigen Konsolidierungsmaßnahmen hat sich in der Vergangenheit bzw. wird sich auch zukünftig auf die Personalwirtschaft auswirken. In den seit 1995 der Aufsichtsbehörde vorzulegenden Haushaltssicherungskonzepten werden jeweils Einsparungspotentiale, insbesondere der kontinuierliche Abbau von Stellen beschrieben.

Auch der Landkreis musste ein Haushaltssicherungskonzept mit einschneidenden Personalmaßnahmen auflegen.

In der 15. aktualisierten Fortschreibung des Haushalts-Sicherungskonzeptes vom 03.02.1995 im Rahmen des Haushaltsplanes 2011 wurde als zusätzliche Konsolidierungsmaßnahme ab 2011 eine sechs-monatige Stellen-Wiederbesetzungssperre implementiert. Grundsätzlich gilt diese jedoch nicht für die in § 13 Abs. 3 HGIG geregelten Besetzungsgründe: *Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen sowie für*

die Zeit des Beschäftigungsverbot nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 3 der Mutterschutzverordnung ist ein personeller Ausgleich vorzunehmen.

Der Wegfall von Stellen bedeutet, dass weniger Stellen neu besetzt werden können. Dadurch erhalten Frauen weniger oft die Chance, sich auf höherwertige Positionen zu bewerben. Je mehr Stellen ausgeschrieben werden können, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Frauenquote in der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppe verbessert. Je weniger Stellen ausgeschrieben werden können, desto geringer sind die Möglichkeiten, die Frauenquote zu erhöhen.

Im Rahmen der Neuorganisation der Trägerschaft Sozialgesetzbuch II konnten ab 01.01.2011 erfreulicherweise insgesamt 51 Beschäftigte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Mit 73 % nehmen die weiblichen Beschäftigten den weitaus überwiegenden Anteil dieser entfristeten Stellen ein.

2. Ziele der Frauenförderung

§ 1 HGIG: Ziel des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen (HGIG) ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförderplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert.

Der Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Marburg-Biedenkopf leistet einen Beitrag zur Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Er ist ein wichtiges Steuerungsinstrument zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung. Mit seinen Analysen, Zieldefinitionen und Maßnahmen ist er aktiver Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.

Ziel der Frauenförderung des Landkreises Marburg-Biedenkopf ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in öffentlichen Ämtern. Durch die berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage des Frauenförderplans mit verbindlichen Zielvorgaben werden die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen in der Kreisverwaltung verbessert.

Der Frauenförderplan will auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken und die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen ebenso wie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes und des Familienstandes beseitigen. Er hat folgende Zielsetzungen:

- Frauen und Männern soll der gleiche Zugang zu allen Positionen in der Kreisverwaltung eröffnet werden. Deshalb wird eine gleichmäßige Verteilung der Bediensteten nach Geschlecht auf alle Ämter, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Funktionen und Leitungspositionen angestrebt.

- Für Frauen und Männer soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird und Benachteiligungsprobleme durch Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgebaut werden.
- Das Prinzip des Gender Mainstreaming ist Leitgedanke und Querschnittsaufgabe. Gender Mainstreaming ist eine Strategie, um durchgängig sicherzustellen, dass Gleichstellung als Staatsaufgabe (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz) von allen Akteurinnen und Akteuren der öffentlichen Verwaltung verwirklicht wird. Mit Gender Mainstreaming wird im international anerkannten Sprachgebrauch die Optimierung des Verwaltungshandelns im Hinblick auf die systematische Beachtung der Lebenswirklichkeiten von Männern und von Frauen bei der Planung, Durchführung und Bewertung des eigenen Handelns bezeichnet. Wesentlich ist also eine geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung. Zur Erreichung einer Gleichstellung sollen mit Gender Mainstreaming Veränderungen im Geschlechterverhältnis bewirkt werden, um Diskriminierung zu verhindern oder zu beseitigen.
- Das vorhandene Potential an Fähigkeiten und Erfahrungen aller Bediensteten soll noch mehr erschlossen und langfristig erhalten werden. Dort, wo Benachteiligungen von Frauen ausgeglichen werden müssen, sollen besondere Förderungen greifen. Das im Jahr 2004 erstellte Personalentwicklungskonzept sowie das im Jahr 2010 verabschiedete Führungsnachwuchskräftekonzept bilden gute Grundlagen für eine strukturierte, geschlechtergerechte Personalplanung, die Frauen fördert, um Benachteiligungen auszugleichen.
- Für die Erreichung der gesetzlichen und uns selbst gestellten Ziele tragen alle, die an personellen Maßnahmen beteiligt sind, gemeinsam Verantwortung.
- Von allen, die Personalverantwortung tragen, wird erwartet, dass sie die Inhalte des Frauenförderplans durch ihr Handeln mit Leben füllen und die angestrebten Ziele in die Praxis umsetzen.

3. Entwicklung und Analyse der Beschäftigtenstruktur

(§ 5, Abs. 2, Punkt 1-4 HGIG)

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Aus den nachfolgenden Tabellen ist zu entnehmen, wie sich die Anteile der Frauen in den verschiedenen Entgelt- und Besoldungsgruppen über den Berichtszeitraum verändert haben.

a. Entwicklung im Bereich Beamtinnen/Beamte

(§ 5, Abs. 2, Punkt 1 HGIG)

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten können Verbesserungen nur in dem Maße eintreten, in dem Frauen in der eine Stufe tiefer befindlichen Besoldungsgruppe vertreten sind. Insgesamt haben in der Vergangenheit viel weniger Frauen als Männer die Beamtenlaufbahn eingeschlagen. Nachdem künftig keine Beschäftigten in das Beamtenverhältnis mehr übernommen werden, wird sich an der Situation im Bereich der Beamtinnen und Beamten insgesamt nur im Rahmen externer Besetzungen eine Veränderung ergeben.

Siehe Tabelle (Seite 6)

Tabelle Ist-Stellen Beamtinnen/Beamte

Besoldungsgruppe	Stellen insgesamt 01.04.2006	davon Frauen 01.04.2006	Frauenanteil in % 01.04.2006	Stellen insgesamt 01.04.2008	davon Frauen 01.04.2008	Frauenanteil in % 01.04.2008	Stellen insgesamt 01.04.2010	davon Frauen 01.04.2010	Frauenanteil in % 01.04.2010	Stellen insgesamt 01.04.2012	davon Frauen 01.04.2012	Frauenanteil in % 01.01.2012
A 16	5	2	40 %	4	2	50 %	5	1	20 %	3	0	0 %
A 15	7	1	14 %	10	1	10 %	9	1	11 %	7	1	14 %
A 14	11,65	1,65	14 %	8,86	1	11 %	3,85	1	26 %	4,85	1	21 %
A 13 höherer Dienst	0	0	0 %	2	0	0 %	3	0	0 %	3	0	0 %
A 13 gehobener Dienst	8	0	0 %	8	0	0 %	8	0	0 %	8	0	0 %
A 12	26,29	3,41	13%	25,29	3,41	13 %	27,51	4,63	17 %	26,01	7,13	27 %
A 11	48,97	12,25	25 %	59,58	16,09	27 %	66,28	21,74	33 %	71,42	20,05	28 %
A 10	44,29	15,61	35 %	36,40	13,9	38 %	30,18	8,58	28 %	22,32	5,32	24 %
A 9 gehobener Dienst	10	5	50 %	4	1	25 %	3	1	33 %	3	3	100 %
A 9 mit Zulage	5	3	60 %	5,9	2,9	49 %	4	3	75 %	3	2	67 %
A 9 mittlerer Dienst	8,6	2,6	30 %	7	3	43 %	8,23	3,23	39 %	8,36	3,36	40 %
A 8	8,49	5,49	65 %	6,61	3,61	55 %	5,99	3,99	67 %	6,38	4,38	69 %
A 7	2	2	100 %	4	4	100 %	3	3	100 %	0,5	0,5	100 %
A 6	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
A 5	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Gesamt	185,29	54,01	29 %	181,64	51,91	29 %	177,04	52,17	29 %	166,84	47,74	29 %

A 16 höherer Dienst

Eine Verschlechterung trat durch die Ausschreibung einer A 16-Stelle ein, auf die sich nur der Stelleninhaber beworben hatte. An dieser Stelle hatte die Frauenbeauftragte bereits bei der Versetzung des Beamten zum Landkreis Marburg-Biedenkopf Widerspruch eingelegt und die öffentliche Ausschreibung gefordert. Der Widerspruch wurde am 13.07.2007 zurückgewiesen.

Die Zielvorgabe, eine Leitungsposition, die bisher mit einer Frau besetzt war, wiederum mit einer Beamtin nachzubeseetzen, konnte nicht erreicht werden, weil sich auf die hausinterne Ausschreibung lediglich ein Mann beworben hat. Bereits vor der hausinternen Ausschreibung im Kalenderjahr 2009 hat die Frauenbeauftragte darauf hingewiesen, dass interne Bewerbungen von Frauen nicht möglich sind, da keine Mitarbeiterin das Anforderungsprofil erfüllte und daher eine öffentliche Ausschreibung erfolgen sollte. Der nach der hausinternen Ausschreibung von der Frauenbeauftragten eingelegte Widerspruch wurde trotz des Hinweises, dass die im Frauenförderplan 2006 - 2012 festgesetzte Zielvorgabe nicht erfüllt wird, vom Kreisausschuss am 17.02.2009 zurückgewiesen. Eine externe Besetzung hätte zu einer Personalmehrung geführt.

Im letzten Berichtszeitraum wurde eine Leitungsfunktion öffentlich ausgeschrieben. Da sich keine geeigneten Personen beworben hatten, wurde die Ausschreibung aufgehoben und die Stelle durch die Versetzung eines Beamten von einer anderen Dienststelle besetzt. Der eingelegte Widerspruch der Frauenbeauftragten, in dem sie eine erneute öffentliche Ausschreibung forderte, wurde durch den Kreisausschuss am 24.11.2010 zurückgewiesen.

An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass aufgrund einer hausinternen Stellenausschreibung im Kalenderjahr 2012 eine Beamtin zur Leitenden Verwaltungsdirektorin befördert wurde (s. Abschätzung), sodass die Frauenquote in der Besoldungsgruppe A 16 wieder ansteigen wird.

A 15 höherer Dienst

Mit 14 % ist die Frauenquote nicht erreicht. Die Veränderung zugunsten der Frauenquote resultiert aus dem Ausscheiden von zwei Verwaltungsdirektoren. Eine dieser Stellen wurde hausintern ausgeschrieben und mit einem Tarifbeschäftigten besetzt, die andere konnte durch Umstrukturierungen eingespart werden.

A 14 höherer Dienst

Aufgrund einer hausinternen Ausschreibung, auf die sich nur der Stelleninhaber beworben hat, ist die Frauenquote ausgehend von 2010 auf 21 % gesunken.

A 13 höherer und gehobener Dienst

Keine Veränderungen bezüglich der Frauenquote.

A 12 gehobener Dienst

Im Rahmen hausinterner Stellenausschreibungen haben sich drei Frauen durchsetzen können, sodass der Anteil der Frauen von 13 % auf nunmehr 27 % gestiegen ist. Eine weitere Beförderung ist aufgrund gesetzlich vorgeschriebener Wartezeiten in 2013 vorgesehen.

A 11 gehobener Dienst

Die Zielvorgaben wurden in vollem Umfang erfüllt. Aufgrund von Beförderungen nach A 12, aber auch durch die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung ist die Quote jedoch leicht zurückgegangen.

A 10 gehobener Dienst

Aufgrund von Beförderungen nach A 11 ist die Anzahl der Beamtinnen und Beamten in der Besoldungsgruppe A 10 insgesamt zurückgegangen. Im letzten Berichtszeitraum wurden fünf Ernennungen zu Amtfrauen und sieben Ernennungen zu Amtmännern vorgenommen.

b. Entwicklung im Beschäftigtenbereich

(§ 5, Abs. 2, Punkt 1 HGIG)

Siehe Tabelle (Seite 9)

Tabelle Ist-Stellen Beschäftigte (ehemalige Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter)

Entgeltgruppe	Stellen insgesamt 01.04.2006	davon Frauen 01.04.2006	Frauenanteil in % 01.04.2006	Stellen insgesamt 01.04.2008	davon Frauen 01.04.2008	Frauenanteil in % 01.04.2008	Stellen insgesamt 01.04.2010	davon Frauen 01.04.2010	Frauenanteil in % 01.04.2010	Stellen insgesamt 01.04.2012	davon Frauen 01.04.2012	Frauenanteil in % 01.04.2012
EG 15	4,65	2,65	57 %	5,12	2,12	41 %	7,99	2,99	37 %	7,89	3,89	49 %
EG 14	5,27	4,27	81 %	4,80	3,8	79 %	4,9	3,9	80 %	5,29	4,29	81 %
EG 13	5	1	20 %	9,56	3,56	37 %	8,82	2,82	32 %	8,85	1,85	21 %
EG 12	9,9	4,9	49 %	7,06	5,06	72 %	5,28	3,28	62 %	9,28	4,28	46 %
EG 11	30,18	8,65	29 %	30,52	7,99	26 %	27,50	8,12	30 %	21,85	8,12	37 %
EG 10	9	2	22 %	13,66	3,66	27 %	14	4	29 %	15,55	5	32 %
EG 9	157,86	95,46	60 %	154,96	96,52	62 %	117,19	70,85	60 %	129,34	74,05	57 %
EG 8	34,7	25,20	73 %	44,92	33,42	74 %	60,88	40,38	66 %	67,36	44,36	66 %
EG 7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 6	153,40	121,40	79 %	144,94	107,94	74 %	137,86	102,36	74 %	144,85	102,85	71 %
EG 5	76,61	34,22	45 %	66,34	28,84	43 %	61	29	48 %	62,01	32,51	52 %
EG 4	2,49	1,49	60 %	3,6	2,6	72 %	3,58	2,58	72 %	2	2	100 %
EG 3	11,36	2,11	19 %	6,79	2,02	30 %	4,22	1,11	26 %	1,79	1,01	56 %
EG 2Ü	63,11	63,11	100 %	58,03	58,03	100 %	48,63	48,63	100 %	43,72	43,72	100 %
EG 2	0,75	0,50	67 %	0,75	0,50	67 %	0,75	0,50	67 %	0,75	0,5	67 %
EG 1	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-

Tabelle Ist-Stellen Beschäftigte (ehemalige Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) [fortgesetzt]

Entgelt- gruppe	Stellen insgesamt 01.04.2006	davon Frauen 01.04.2006	Frauenanteil in % 01.04.2006	Stellen insgesamt 01.04.2008	davon Frauen 01.04.2008	Frauenanteil in % 01.04.2008	Stellen insgesamt 01.04.2010	davon Frauen 01.04.2010	Frauenanteil in % 01.04.2010	Stellen insgesamt 01.04.2012	davon Frauen 01.04.2012	Frauenanteil in % 01.04.2012
EG S 18	-	-	-	-	-	-	1	0	0 %	1	0	0 %
EG S 15	-	-	-	-	-	-	3	1	33 %	3	1	33 %
EG S 14	-	-	-	-	-	-	19	10,6	56 %	23,74	13,09	55 %
EG S 12 Ü	-	-	-	-	-	-	2	2	100 %	2	2	100 %
EG S 12	-	-	-	-	-	-	2	1	50 %	2,48	1,48	60 %
EG S 11 Ü	-	-	-	-	-	-	5,89	3,89	66 %	5,89	3,89	66 %
EG S 11	-	-	-	-	-	-	3,68	1,68	46 %	3,2	1,7	53 %
EG S 8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25,74	25,74	100 %
Gesamt	564,28	366,96	65 %	551,05	356,06	65 %	539,17	340,69	63 %	587,58	377,33	64 %

Tabellenentgelt für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Durch den Änderungstarifvertrag vom 27.07.2009 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung findet auf Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst abweichend von § 15 Abs. 2 TVöD die neue Anlage C TVöD – Tabellenentgelt S Anwendung. Die durch den Wegfall der Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppen-Zulagen entstandenen Einkommensverluste in diesem Bereich werden durch eigene, teilweise deutlich verbesserte Tabellenwerte in der neuen Struktur ausgeglichen.

Entgeltgruppe 15

Im Bereich der Entgeltgruppe 15 ist die gewünschte Frauenquote fast erreicht. Nach Kopfzahlen sind dort mehr Frauen als Männer beschäftigt, davon jedoch mehr als die Hälfte in Teilzeit.

Entgeltgruppe 14

Die Zielvorgabe, eine Arztstelle mit einer Frau nachzubesetzen, wurde erfüllt. Die Frauenquote ist mehr als erfüllt.

Entgeltgruppe 13

Leichter Rückgang auf 21 %, aufgrund einer hausinternen Ausschreibung, auf die sich nur ein Mann beworben hat. Ferner ist eine Frau ausgeschieden.

Entgeltgruppe 12

Zwei männliche Beschäftigte wurden durch Stellenneubewertungen von EG 11 nach EG 12 höhergruppiert. Ein Mann und eine Frau konnten sich in hausinternen Auswahlverfahren durchsetzen. Insgesamt hat sich die Frauenquote verschlechtert.

Entgeltgruppe 11

Die Zielvorgabe, eine frei gewordene Stelle mit einer Frau zu besetzen, wurde erfüllt. Bei einer öffentlichen Ausschreibung hat sich ein Mann durchsetzen können. Trotzdem ist ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils auf 37 % zu verzeichnen.

Entgeltgruppe 10

Fortdauernder Anstieg von 22 % auf nunmehr 32 %.

c. Zusammenfassung nach Bedienstetengruppen

Beschäftigungsvolumen (Ist-Stellenanteile inklusive Vollbeurlaubte)

	Ist-Stellen insgesamt 01.04.2006	Frauen 01.04.2006	Frauen- anteil 01.04.2006	Ist-Stellen insgesamt 01.04.2008	Frauen 01.04.2008	Frauen- anteil 01.04.2008	Ist-Stellen insgesamt 01.04.2010	Frauen 01.04.2010	Frauen- anteil 01.04.2010	Ist-Stellen insgesamt 01.04.2012	Frauen 01.04.2012	Frauen- anteil 01.04.2012
höherer Dienst	23,65	4,65	20 %	24,86	4	16%	20,85	3	14%	17,85	2	11 %
gehobener Dienst	137,55	36,27	26 %	133,27	34,4	26%	134,97	35,95	27 %	130,75	35,50	27 %
mittlerer Dienst	24,09	13,09	54 %	23,51	13,51	57%	21,22	13,22	62 %	18,24	10,24	56 %
EG 12 - 15 / S 18 - 15	24,82	11,82	48 %	26,54	14,54	55 %	30,99	13,99	45 %	35,31	15,31	43 %
EG 9 - 11 / S 8 - 14	197,04	106,11	54 %	199,14	108,17	54 %	191,26	102,14	53 %	229,79	135,07	59 %
EG 1 - 8	342,42	248,03	72 %	325,37	233,35	72 %	316,92	224,56	71 %	322,48	226,95	70 %
Gesamt	749,57	419,57	56 %	732,69	407,97	56%	716,21	392,86	55 %	754,42	425,07	56 %

4. Abschätzung und verbindliche Zielvorgaben

(HGIG § 5 Abs. 2 Ziff. 4 und Abs. 3, Abs. 4)

Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben in vom Hundert bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Für die Festlegung der Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen und Dienststellen maßgebend.

In jedem Frauenförderplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe in dem Bereich entspricht. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist durch den Frauenförderplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

Die Abschätzungstabellen im Anhang legen verbindliche Zielvorgaben für jene Bereiche fest, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Diese zeigen, wie hoch zukünftig der Frauenanteil bezogen auf jeweils zwei Jahre bei Einstellungen und Beförderungen sein muss.

Werden die Zielvorgaben für jeweils zwei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung des Kreisausschusses. Frauen sind vor allem in den Führungspositionen unterrepräsentiert. Der Kreisausschuss ist bestrebt, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Grundlagen der Abschätzung

In der Abschätzung wurden die sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt absehbar ergebenden Veränderungen sowohl für den Bereich der Besoldungs- wie auch der Entgeltgruppen, in denen Unterrepräsentanz besteht, jeweils verteilt auf die einzelnen Zeitabschnitte, zahlenmäßig dargestellt und mit entsprechenden Zielvorgaben versehen.

Die Abschätzung geht von dem Ausscheiden einer/eines Bediensteten mit Erreichen der Altersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres und der Wiederbesetzung der Stelle soweit notwendig zum gleichen Zeitpunkt aus. Derzeit der Dienststelle schon bekannte Anträge auf Altersteilzeit sind erfasst.

Unberücksichtigt sind jetzt noch nicht vorhersehbare Organisationsänderungen zur Neugestaltung von Fachbereichen sowie andere Organisationsentscheidungen. Ebenso nicht

berücksichtigt sind zukünftige Entscheidungen des Kreistags zur Veränderung des Stellenplanes im Sinne von Stelleneinsparungen oder Stellenausweitungen. Das gleiche gilt für eventuelle Auflagen des Regierungspräsidiums für die nächsten Stellenpläne.

Gemäß § 5 Abs. 4 HGIG wurde bei der Festlegung von Zielvorgaben vorgesehen, mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen zu besetzen. Regelbeförderungen sind nur für den mittleren Dienst vorgesehen. Im gehobenen und höheren Dienst sind nur die Beförderungen vorgesehen, die im Stellenplan 2012 schon enthalten sind oder durch die höhere Wertigkeit der Stelle für die jeweiligen Stelleninhaberinnen bzw. -inhaber nach Ablauf der festgelegten Wartezeit berechenbar ist.

Da im Beschäftigtenbereich nach dem TVöD – anders als bei den Beamtinnen und Beamten – keine Beförderungsquote festgelegt werden kann, wird bei den abschätzbar besetzbaren Stellen auch nicht zwischen internen Höhergruppierungen und externen Neubesetzungen differenziert.

5. Maßnahmen

Grundsätzlich ist an dieser Stelle auf das Personalentwicklungskonzept und das Führungsnachwuchskräftekonzept des Landkreises hinzuweisen, in denen die Belange von Gender Mainstreaming und Frauenförderung eingeflossen sind. Bei entsprechender Umsetzung leisten diese Instrumente einen wertvollen Beitrag zur beruflichen Förderung von Frauen und Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern.

- Die Bestandsaufnahme in Hinblick auf Qualifikation, Fortbildungen, Fähigkeiten und Neigungen der Bediensteten wird entsprechend dem Personalentwicklungskonzept jährlich aktualisiert. Ziel ist es, neue Potenziale insbesondere der weiblichen Bediensteten zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen zu fördern.
- Das Frauenbüro bietet ein spezielles Fortbildungsprogramm zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen an und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Personalentwicklung. Dieses qualifiziert und fördert insbesondere durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sowohl Frauen, die Führungspositionen anstreben, als auch Frauen, die sich Unterstützung bei der Positionierung in ihrem Aufgabenbereich wünschen.
- Die Genderkompetenz in der Kreisverwaltung soll weiter verankert werden. Als Leitgedanke und Querschnittsaufgabe fließen die Prinzipien des Gender Mainstreaming in alle Fortbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen von Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein. Bei der Auswahl von Trainerinnen und Trainern ist das Vorhandensein von Genderkompetenz ein Auswahlkriterium.
- Die Führungskräfte haben die Aufgabe, Frauen gezielt zu fördern und zu motivieren, sich weiterzuqualifizieren.

- Die am 01.01.2011 im Rahmen des TVöD eingeführten Instrumente, „Dienstvereinbarung zur Einführung eines Zielsystem und Weiterentwicklung der leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelte“ sowie die im Februar 2011 in Kraft getretenen „Richtlinien Beurteilungswesen“, sollen regelmäßig durch statistische Auswertungen, auf eine geschlechtergerechte Umsetzung überprüft und gegebenenfalls gegengesteuert werden.
- Frauen und Männer, die wegen Kinderbetreuung oder Pflege eines Angehörigen teilszeitbeschäftigt oder beurlaubt sind, dürfen keine Nachteile erleiden.
- Bei Ausschreibungen wird darauf verzichtet, eine bestimmte Besoldungs- oder Entgeltgruppe als Bewerbungsvoraussetzung zu fordern. Es werden nur die fachlichen Anforderungen, die Ausbildungsvoraussetzungen und die laufbahnrechtlichen Vorgaben ausgeschrieben.
- Der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten geht grundsätzlich eine Neuausschreibung der Stelle voraus. Die Neubewertung einer Stelle, nachdem die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber schon länger die höherwertige Tätigkeit ausübt, soll vermieden werden, da erstens im Beschäftigtenbereich (TVöD) dann keine Ausschreibung mehr stattfindet und zweitens im Bereich der Beamtinnen und Beamten zwar eine Ausschreibung erfolgen muss, die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber aber erhebliche Bewerbungsvorteile besitzt.
- Die Besetzung zukünftiger Führungspositionen erfolgt unter Berücksichtigung der Kriterien des Führungsnachwuchskonzepts.
- Die Möglichkeit zur Einrichtung von Tele- und Heimarbeitsplätzen ist weiterhin gegeben.
- Die Arbeitsgruppe „Frauen in der Verwaltung“ unterstützt den Kreisausschuss bei dem Vorhaben, weitere Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für Führungspositionen und zur Frauenförderung in der Kreisverwaltung zu entwickeln.

6. Entwicklung der Teilzeitbeschäftigungen

(§ 5, Abs.2, Punkt 2 HGIG)

a. Tabelle Beamte / Beamtinnen (Teilzeit)

Besoldungs- gruppe	Teilzeitbe- dienstete insges. 2006	Frauen 2006	Frauenanteil 2006 in %	Teilzeitbe- dienstete insges. 2008	Frauen 2008	Frauenanteil 2008 in %	Teilzeitbe- dienstete insges. 2010	Frauen 2010	Frauenanteil 2010 in %	Teilzeitbe- dienstete insges. 2012	Frauen 2012	Frauenanteil 2012 in %
A 16	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
A 15	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
A 14	1	1	100%	1	1	100 %	1	-	0 %	1	-	0 %
A 13 h. D.	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
A 13 g. D.	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
A 12	3	2	67 %	3	2	67 %	3	2	67 %	4	3	75 %
A 11	10	9	90 %	13	10	77 %	13	11	85 %	22	19	86 %
A 10	4	3	75 %	9	7	78 %	8	6	75 %	4	4	100 %
A 9 g. D.	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
A 9 Z	0	-	-	1	1	100 %	0	-	-	0	-	-
A 9 m. D.	1	1	100 %	2	2	100 %	2	2	100 %	2	2	100 %
A 8	3	3	100 %	3	3	100 %	3	3	100 %	2	2	100 %
A 7	0	-	-	0	-	-	0	-	-	1	1	100 %
A 6	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
Gesamt	22	19	86 %	32	26	81 %	30	24	80 %	36	31	86 %

b. Tabelle Beschäftigte (Teilzeit)

Entgeltgruppe	Teilzeitbeschäftigte insges. 2006	Frauen 2006	Frauenanteil 2006 in %	Teilzeitbeschäftigte insges. 2008	Frauen 2008	Frauenanteil 2008 in %	Teilzeitbeschäftigte insges. 2010	Frauen 2010	Frauenanteil 2010 in %	Teilzeitbeschäftigte insges. 2012	Frauen 2012	Frauenanteil 2012 in %
EG 15 Ü	0	0	-	0	0	-	-	-	-	0	-	-
EG 15	1	1	100 %	2	2	100 %	4	4	100 %	3	3	100 %
EG 14	5	5	100 %	4	4	100 %	3	3	100 %	2	2	100 %
EG 13	0	0	-	2	2	100 %	1	1	100 %	1	1	100 %
EG 12	3	3	100 %	3	3	100 %	3	3	100 %	3	3	100 %
EG 11	10	8	80 %	9	7	78 %	10	7	70 %	9	7	78 %
EG 10	0	0	-	1	1	100 %	0	-	-	1	0	0 %
EG 9	105	100	95 %	87	82	94 %	69	65	94 %	27	25	93 %
EG 8	19	18	95 %	19	18	95 %	25	22	88 %	20	20	100%
EG 7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EG 6	96	96	100 %	98	98	100 %	95	94	99 %	89	89	100 %
EG 5	35	34	97 %	33	32	97 %	32	31	97 %	29	28	97 %
EG 4	3	3	100 %	3	3	100 %	1	1	100 %	0	-	-
EG 3	11	5	45 %	12	5	42 %	8	3	38 %	5	2	40 %
EG 2 Ü	150	150	100 %	138	138	100 %	116	116	100 %	104	104	100 %
EG 2	2	1	50 %	2	1	50 %	2	1	50 %	2	1	50 %
EG 1	0	0	-	0	0	-	0	-	-	0	-	-

Tabelle Beschäftigte (Teilzeit) [fortgesetzt]

Entgeltgruppe	Teilzeitbeschäftigte insges. 2006	Frauen 2006	Frauen- anteil 2006 in %	Teilzeitbeschäftigte insges. 2008	Frauen 2008	Frauen- anteil 2008 in %	Teilzeitbeschäftigte insges. 2010	Frauen 2010	Frauen- anteil 2010 in %	Teilzeitbeschäftigte insges. 2012	Frauen 2012	Frauen- anteil 2012 in %
EG S 18	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-
EG S 15	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-
EG S 14	-	-	-	-	-	-	9	6	67 %	10	8	80 %
EG S 12 Ü	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-
EG S 12	-	-	-	-	-	-	0	-	-	2	2	100 %
EG S 11 Ü	-	-	-	-	-	-	5	5	100 %	5	5	100 %
EG S 11	-	-	-	-	-	-	1	1	100 %	2	1	50 %
EG S 8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	44	44	100 %
Gesamt	440	424	96 %	413	396	96 %	384	363	95 %	358	345	96 %

7. Entwicklung der Ausbildungsplätze

(§ 5, Abs. 2, Punkt 3 und § 7 HGIG)

Alle Auszubildenden erhalten eine Einführung in das Thema "Gleichstellung der Frau". Ihnen wird das Hessische Gleichberechtigungsgesetz und der Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Marburg-Biedenkopf vorgestellt.

Im Berichtszeitraum wurden immer mehr Frauen als Männer für alle Ausbildungsgänge eingestellt, außer im Bereich Fachinformatik. Die Ausbildung zur Fachinformatikerin bzw. Fachinformatiker durch die Kreisverwaltung findet im Verbund mit der Stadt Marburg und den Stadtwerken statt. Im Jahr 2011 gab es 22 Bewerber und keine Bewerberin, sodass der Ausbildungsplatz wieder an einen männlichen Auszubildenden vergeben wurde. Die Kreisverwaltung ist erst wieder im Jahr 2014 Einstellungsträger.

Im Jahr 2007 wurden neue Grundsätze zur Aus- und Fortbildung beschlossen (war bereits als Anlage dem Zwischenbericht 2008 zum Frauenförderplan 2006 beigefügt). Damit ist auch Beschäftigten der Zugang zur Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung möglich (Die Verwaltungsfachhochschule wurde im Jahr 2011 in Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung umbenannt). Außerdem wurde die Altersgrenze aufgehoben. Dies dürfte sich in der Regel positiv für Frauen auswirken, die sich nach der Elternzeit noch weiterbilden wollen.

Durch die neuen Grundsätze zur Aus- und Fortbildung ist die Ausbildung im mittleren Dienst in der Kreisverwaltung Marburg-Biedenkopf weggefallen, da es nun möglich ist, als Abiturientin/Abiturient nach den entsprechenden Wartezeiten das Studium an der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung direkt und als Realschülerin/Realschüler den Angestelltenlehrgang II absolvieren kann.

Tabelle Ausbildungsplätze

Laufbahn / Ausbildungsberuf	Gesamt 01.04.06	Frauen 01.04.06	Frauenanteil in % 01.04.06	Gesamt 01.04.08	Frauen 01.04.08	Frauenanteil in % 01.04.08	Gesamt 01.04.10	Frauen 01.04.10	Frauenanteil in % 01.04.10	Gesamt 01.04.12	Frauen 01.04.12	Frauenanteil in % 01.04.12
Verwaltungsfachhochschule Gießen	3	2	67 %	3	3	100 %	6	5	83 %	6	4	67 %
Verwaltungsseminar Gießen/Kassel/Frankfurt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausbildung mittlerer Dienst	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Angestelltenlehrgang II	7	4	57 %	5	5	100 %	4	3	75 %	9	6	67 %
Fortbildungsprüfung I (Vorbereitung auf die Abschlussprüfung Verwaltungsfachangestellte(r))	2	1	50 %	7	4	57 %	6	5	83 %	-	-	-

Ausbildung	Gesamt 01.04.06	Frauen 01.04.06	Frauenanteil in % 01.04.06	Gesamt 01.04.08	Frauen 01.04.08	Frauenanteil in % 01.04.08	Gesamt 01.04.10	Frauen 01.04.10	Frauenanteil in % 01.04.10	Gesamt 01.04.12	Frauen 01.04.12	Frauenanteil in % 01.04.12
Verwaltungsfachangestellte	13	4	31 %	16	9	56 %	16	11	69 %	20	14	70 %
Fachangestellte für Bürokommunikation	14	12	86 %	15	12	80 %	11	8	73 %	8	6	75 %
Fachinformatiker/in	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %	1	0	0 %
Dipl.-Sozialpädagoginnen/pädagogen Dipl.-Sozialarbeiter/innen Anerkennungsjahr	5	3	60 %	4	4	100 %	6	6	100 %	3	2	67 %
Gesamt	47	28	60 %	51	37	73 %	50	38	76 %	47	32	68 %

8. Entwicklung Erreichung der Altersgrenze

(§ 5, Abs. 2, Punkt 4 HGIG)

Tabelle Altersgrenze Beamtinnen/Beamte

Jahr	Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze	davon Frauen	Anteile Frauen in %	Freizeitphase der Altersteilzeit	davon Frauen	Anteile Frauen in %
2006	2	1	50 %	2	0	0 %
2007	0	0	0 %	3	1	33 %
2008	-	-	-	5	0	0 %
2009	1	1	100 %	0	-	-
2010	1	-	0%	2	-	0 %
2011	0	-	-	0	-	-
2012 (01.04.)	0	-	-	0	-	-

**Tabelle Altersgrenze Beschäftigte
(ehemalige Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter)**

Jahr	Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze	davon Frauen	Anteile Frauen in %	Freizeitphase der Altersteilzeit	davon Frauen	Anteile Frauen in %
2006	5	3	60 %	11	9	82 %
2007	18	16	89 %	10	8	80 %
2008	10	8	80 %	11	6	55 %
2009	6	5	83 %	1	1	100 %
2010	5	2	40 %	9	5	56 %
2011	9	6	67 %	7	3	43 %
2012 (01.04.)	3	1	33 %	1	1	100 %

9. Entwicklung der Führungspositionen

Tabelle Führungskräfte

Leitungsebene	Gesamt 01.04.2006	Frauen 01.04.2006	Anteil Frauen in %	Gesamt 01.04.2008	Frauen 01.04.2008	Anteil Frauen in %	Gesamt 01.04.2010	Frauen 01.04.2010	Anteil Frauen in %	Gesamt 01.04.2012	Frauen 01.04.2012	Anteil Frauen in %
Fachbereichs- leitungen	15	4	27 %	15	3	20 %	14	2	14 %	13	2	15 %
Stabsstellen- leitungen	5	1	20 %	6	2	33 %	6	3	50 %	7	3	43 %
Regionalteam- leitung	2	0	0 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fachteamleitung	1	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gruppenleitung				6	1	17 %	7	2	29 %	7	3	43 %
Fachdienst- leitung	(67) 58	(17) 14	(25 %) 24	55	14	25%	49	13	27 %	48	14	29 %
Teamleitungen	6	3	50 %	8	4	50%	12	4	33 %	13	6	46 %
Gesamt	(96) 87	(26) 23	(27 %) 25	90	24	26 %	88	24	27 %	88	28	32 %

Die Verwaltung hat ein **Führungsnachwuchskonzept** mit der Zielsetzung erarbeitet, potenzielle Führungskräfte frühzeitig auf ihre künftige Führungsaufgabe vorzubereiten und zu qualifizieren.

Auswahlverfahren und ganzheitliche Betrachtung sind in diesem Konzeptentwurf in drei Stufen vorgesehen:

1. Vorauswahl auf der Grundlage eines Anforderungsprofils und einer aktuellen Mitarbeiterbeurteilung
2. Durchführung eines hausinternen Auswahlverfahrens (sogenanntes Entwicklungs-Assessment-Center)
3. Teilnahme an einer speziellen Fortbildung für Führungskräfte (Modulreihe mit maximal sechs Modulen zum Thema "Führen").

Die Kreisverwaltung geht davon aus, dass mit diesem Instrument Frauen eine gute Chance erhalten, sich als Führungskraft zu qualifizieren.

Für die erste Modulreihe waren 15 Plätze zu vergeben.

Im Jahr 2011 wurde das Verfahren für die Auswahl an der Teilnahme des Führungsnachwuchskonzepts durchgeführt. Insgesamt gingen 63 Bewerbungen ein, davon 37 Frauen, das sind 58 %. Zum Entwicklungs-Assessment-Center (EAC) wurden insgesamt 40 Personen zugelassen, davon 21 Frauen, 52,5 %.

Für die 15 zu vergebenden Plätze konnten sich 14 Bedienstete qualifizieren, davon zehn Frauen und vier Männer, das entspricht einer Frauenquote von 71 %. Das gute Abschneiden der beteiligten Frauen bestätigt die These, dass das Führungsnachwuchskonzept ein geeignetes Instrument der Frauenförderung ist.

Statistik Führungsnachwuchskräftequalifizierung			
	gesamt	Frauen	Männer
Bewerbungen	63	37	26
zurückgezogen	3	0	3
erfüllten nicht die formalen Voraussetzungen	5	3	2
wegen Beurteilung ausgeschieden	5	9	4
beendete Beschäftigung beim Kreisausschuss	1	0	1
wurde Führungskraft vor Beginn des Verfahrens	1	0	1
zugelassen zum EAC	40	21	19
krank beim EAC	1	0	1
Teilnehmerinnen und Teilnehmer	39	21	18
wurden für die Modulreihe ausgewählt	14	10	4

Nach § 16 HGIG kann die Frauenbeauftragte einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.

Der Frauen-Infotag bietet allen Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung die Gelegenheit des Austauschs und der Auseinandersetzung mit gleichstellungsrelevanten Aspekten. Gleichzeitig bietet der Infotag die Möglichkeit, mit der Verwaltungsspitze über verwaltungsinterne Themen der Gleichstellung ins Gespräch zu kommen.

2007 fand der Frauen-Infotag am 2. November statt. Hier wurde die Themen „Leistungsorientierte Bezahlung“ und „Die neue Entgeltordnung nach dem TVöD“ behandelt.

Im Jahr 2008 wurde aufgrund des personellen Wechsels der stellvertretenden Frauenbeauftragten kein Frauen-Infotag durchgeführt.

Der Frauen-Infotag am 26. August 2009 informierte über die Themen „Systematische Leistungsbewertung“ und „Altersvorsorge“.

Aus organisatorischen und terminlichen Gründen konnte im Jahr 2010 kein Frauen-Infotag angeboten werden. Daher wurde der Frauen-Infotag 2011 bereits sehr früh im Jahr, am 4. Februar 2011, durchgeführt. Dieser Frauen-Infotag stand unter dem Motto „Frauen in Führungspositionen“ und trug den Titel „Wie Frauen sich durchsetzen“. Führungsfrauen berichteten über ihre Erfahrungen.

Alle Frauen-Infotage waren mit durchschnittlich ca. 70 interessierten Frauen sehr gut besucht.

Der nächste Frauen-Infotag ist für den 2. November 2012 geplant und trägt den Titel: „Frauen stärken Frauen“.

Außerdem können sich laut § 16 HGIG weibliche Beschäftigte ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauenbeauftragte wenden. Das Frauenbüro unterstützt Rat suchende Frauen bei der Lösung ihrer beschäftigungsrelevanten Anliegen. Diese können sich auf Fragen der Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitarbeit, Wiedereinstieg nach der Elternzeit ebenso beziehen, wie auf das Feld der Arbeitsbeziehungen, im Team, zu den Kolleginnen und Kollegen sowie zu Vorgesetzten. Oftmals übernehmen die Frauenbeauftragten die Rolle der Moderatorinnen in Konfliktsituationen.

Beratungen:

Jahr	Anzahl der Mitarbeiterinnen, die beraten wurden	Anzahl der Beratungen
2006 (ab 01.04.2006)	6	6
2007	5	5
2008	4	8
2009	12	18
2010	9	20
2011	19	28
2012 (bis 01.04.2012)	bisher 3	bisher 4

Mit dem Thema „Frauen in Führungspositionen“ beschäftigt sich auch die Arbeitsgruppe „Frauen in der Verwaltung“. Das Frauenbüro organisierte hierzu im März 2010 einen Workshop mit der Zielsetzung, Lösungsansätze zu finden, wie die AG dazu beitragen kann, dass sich mehr Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung des Landkreises auf Führungspositionen bewerben. Die Mitarbeiterinnen erarbeiten hier Ideen für Projekte und Maßnahmen, wie z. B. „Kollegiales Coaching“ und die Einführung eines Mentoringprogrammes. Im September 2011 wurde auf Anregung der Arbeitsgruppe der Workshop „Kollegiales berufliches Coaching für Frauen – eine Erfolgsstrategie“ veranstaltet.

10. Ausschreibungen (§ 8 HGIG)

Mit dem Inkrafttreten des neuen HGIG hat sich eine wesentliche Änderung bei den Stellenausschreibungen ergeben. Die Forderung, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Stellen grundsätzlich öffentlich auszuschreiben sind, ist entfallen.

Bei allen Stellenausschreibungen wird die weibliche und die männliche Form benutzt. Bei Stellen, in deren Vergütungs- und Besoldungsgruppen Frauen unterrepräsentiert sind, wird immer der Zusatz ergänzt: „Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht.“ In den Ausschreibungen des Landkreises wird darauf hingewiesen, dass Stellen grundsätzlich teilbar sind. Soweit der Frauenförderplan eine Erhöhung des Frauenanteils vorsieht, wird in der Ausschreibung ebenfalls darauf hingewiesen.

11. Vorstellungsgespräche (§ 9 HGIG)

Die Forderung im HGIG, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wird entsprochen, sofern sich genügend Frauen beworben haben, die das Anforderungsprofil erfüllen. Fragen nach Schwangerschaften und Betreuung der Kinder werden, wie vorgeschrieben, nicht gestellt.

Öffentliche Stellenausschreibungen

Öffentliche Stellenausschreibungen									
Jahr	Ausschreibungen	Bewerbungen				Besetzungen			
		Ges.	m	w	Quote	Ges.	m	w	Quote
2006	18	1029	697	332	32,3 %	22	9	13	59 %
2007	23	865	457	408	47,2 %	33	12	21	64 %
2008	21	528	207	321	60,8 %	34	9	25	74 %
2009	20	646	325	321	49,7 %	43	20	23	54 %
2010	19	757	511	246	32,5 %	33	13	20	61 %
2011	27	835	497	338	40,5 %	33	17	16	49 %
2012 (01.04.)	8	275	158	117	42,5 %	11	5	6	55 %

Hausinterne Stellenausschreibungen

Interne Stellenausschreibungen									
Jahr	Ausschreibungen	Bewerbungen				Besetzung			
		Ges.	m	w	Quote	Ges.	m	w	Quote
2006	20	50	21	29	58,0 %	20	13	7	35 %
2007	14	50	20	30	60,0 %	14	6	8	57 %
2008	18	51	33	18	35,3 %	14	8	6	43 %
2009	18	44	27	17	38,6 %	16	10	6	38 %
2010	16	35	16	19	54,3 %	15	10	5	33 %
2011	29	73	30	39	53,4 %	20	6	14	70 %
2012 (01.04.)	6	42	13	29	69 %	6	2	4	67 %

12. Auswahlentscheidungen (§ 10 HGLG)

Das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle wird vor dem Auswahlverfahren schriftlich festgelegt. An diesen Anforderungen orientiert sich die Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Bewerberinnen und Bewerber. Ob die Anforderungen an die Stelle durch die Bewerberinnen und Bewerber erfüllt werden oder nicht, wird nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen im Personalauswahlgremium, an dem auch die Frauenbeauftragte beteiligt ist, festgelegt. Die Entscheidungen darüber erfolgen im Einvernehmen.

Personalauswahlverfahren

Seit dem 01.01.2004 wird ein neues Personalauswahlverfahren angewandt, das die Entscheidungen noch transparenter und nachvollziehbarer macht. Der Kreisausschuss kann anhand der Vorauswahl durch das Personalauswahlgremium seine Entscheidung im Sinne der Bestenauslese treffen und dabei die Punktwerte des neuen Verfahrens berücksichtigen.

13. Personalentwicklung

(§ 11 HGIG)

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung wird die Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung geboten. Darüber hinaus werden für weibliche Bedienstete besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten.

Fortbildungsangebote durch den Fachdienst Personalentwicklung

Jahr	Veranstaltungen	Frauen	Männer	Frauenanteil
2006	13	64	52	55 %
2007	23	109	137	44 %
2008	14	133	145	48 %
2009	17	107	62	63 %
2010 (ohne Führungskräfte)	23	188	86	69 %
2010 (gesamt)	37	232	216	52 %
2011 (ohne Führungskräfte)	14	100	54	65 %
2011 (gesamt)	28	149	152	50 %
2012 (bis 01.04.2012)	5	46	13	78 %
Gesamt	174	1128	917	55 %

Im Rahmen der Personalentwicklung wurden in den Jahren 2010 und 2011 Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte durchgeführt, wobei bei zwei von insgesamt sechs Modulen Teilnahmepflicht bestand. Die Statistik spiegelt hier den niedrigen Frauenanteil in den Führungspositionen wider und reduziert den Frauenanteil bei der Gesamtjahresbetrachtung der Jahre 2010 und 2011.

Fortbildungsangebote bei EDV-Schulungen

Jahr	Gesamtzahl	Frauen	Männer	Frauenanteil
2006	378	230	148	61 %
2007	235	162	73	69 %
2008	76	54	22	71 %
2009	88	74	14	84 %
2010	113	96	17	85 %
2011	99	85	14	86 %
2012 (bis 01.04.2012)	10	8	2	80 %
Gesamt	999	709	290	71 %

Über den gesamten Berichtszeitraum lässt sich die kontinuierliche Teilnahmesteigerung von Frauen an den EDV-Fortbildungsangeboten beobachten. Frauen nutzen die hausinternen Weiterbildungsangebote überdurchschnittlich und tragen einer kontinuierlichen Anpassung der Qualifikation an die Anforderungen der Aufgaben Rechnung.

Das Fort- und Weiterbildungsangebot wird ergänzt durch interne Veranstaltungen des Frauenbüros, die geeignet sind, die Gleichstellung der Frauen zu fördern. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und/oder auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

In den beiden letzten Jahren wurden Seminare zu folgenden Themen angeboten: Training von Bewerbungssituationen, Rhetorik, Gesprächsleitung und Moderation, Konfliktmanagement, Self-Coaching, Kollegiales Coaching, Sicheres Auftreten, Führung, Beurteilungen, Altersvorsorge, Generation 50+ und vieles mehr.

Tabelle interne Teilnehmerinnen Fortbildungen Frauenbüro

Jahr	Teilnehmerinnen
2006	64
2007	38
2008	100
2009	95
2010	100
2011	108
2012 (bis 01.04.2012)	21

14. Besetzung von Gremien (§ 12 HGIG)

Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien sollen mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein (§ 12 HGIG).

Dieses Ziel lässt sich nur erreichen, wenn die Organisationen, die die Mitglieder für die Gremien benennen bzw. entsenden, auch genügend Frauen vorschlagen. Es gibt keine gesetzliche Möglichkeit, die quotierte Benennung zu erzwingen. Die Verwaltung hat im Vorfeld der Wahlen im Jahr 2006 auf Veranlassung der Frauenbeauftragten in einem Anschreiben an die Parteien und Organisationen auf die Notwendigkeit der Quotierung der Gremien laut § 12 HGIG hingewiesen und um Berücksichtigung gebeten. Im Zwischenbericht 2012 zum Frauenförderplan 2006 - 2012 wurde eine durchschnittliche Vertretung von Frauen in den Gremien von 32 % ermittelt. Die nächste Möglichkeit der Verbesserung des Frauenanteils in den Kreisgremien ergab sich mit der Kommunalwahl im März 2011. Daher wurden wiederum auf Veranlassung der Frauenbeauftragten Parteien und Organisationen auf die Notwendigkeit der paritätischen Besetzung der Gremien nach § 12 HGIG hingewiesen (s. Anlage 3, Schreiben: Besetzung von Gremien).

Oftmals aber entsendet eine Organisation nur ein Mitglied und damit ist die Quotierung vom Zufall abhängig, ob genauso viele Organisationen eine Frau entsenden, wie andere einen Mann entsenden.

Siehe Tabelle (Seite 30)

Tabelle Frauenanteil in den Gremien des Kreisausschusses Marburg-Biedenkopf

Gremium	2005			2008			2010			2012		
	Mitglieder Gesamt	davon Frauen	Anteil in %	Mitglieder Gesamt	davon Frauen	Anteil in %	Mitglieder Gesamt	davon Frauen	Anteil in %	Mitglieder Gesamt	davon Frauen	Anteil in %
Kreistag	81	26	32 %	81	28	35 %	81	28	35 %	81	22	27 %
Kreisausschuss	17	5	29 %	18	5	28 %	17	4	24 %	14	5	36 %
Ältestenrat	9	2	22 %	9	2	22 %	9	2	22 %	8	3	38 %
Haupt- und Finanzausschuss	15	6	40 %	16	3	19 %	15	6	40 %	14	4	29 %
Ausschuss f. Familie, Jugend, Soziales, Arbeit u. Gesundheit	15	6	40 %	16	7	44 %	15	6	40 %	14	3	21 %
Wirtsch., Landwirtschaft, Bau- u. Umweltausschuss	15	4	27 %	16	5	31%	15	4	27 %	14	4	29 %
Schul- und Kulturausschuss	15	7	47 %	16	10	63 %	17	10	59 %	14	7	50 %
Jugendhilfeausschuss	30	12	40 %	38	15	39 %	30	11	37 %	36	10	28 %
Betriebskommission Jugend- und Kulturförderung	13	5	38 %	13	5	38 %	10	3	30 %	11	5	45 %
Betriebskommission BefA	13	2	15 %	13	2	15 %	13	3	23 %	-	-	-
Verwaltungsausschuss JBW - aufgelöst -	0	0	0 %	8	4	50 %	-	-	-	-	-	-
Volkshochschulbeirat	26	11	41 %	31	13	42 %	25	9	36 %	26	10	38 %
Sportkommission	18	9	50 %	18	1	6 %	18	3	17 %	18	2	11 %
Schulkommission	31	9	29 %	31	10	32 %	26	8	31 %	19	7	37 %
Bereichsbeirat	12	0	0 %	19	0	0 %	11	0	0 %	14	1	7 %
Frauenkommission	18	18	100 %	16	16	100 %	17	17	100 %	18	18	100 %
Fachausschuss Jugendhilfeplanung und -entwicklung	9	3	33 %	9	3	33 %	9	4	44 %	9	5	56 %
Fachausschuss Jugendförderung	9	3	33 %	9	5	56 %	8	3	38 %	9	3	33 %
Kriegsopferfürsorgebeirat	6	1	17 %	6	1	17 %	6	1	17 %	-	-	-
Widerspruch KOF	0	0	0 %	9	2	22 %	-	-	-	-	-	-
Naturschutzbeirat	16	1	6 %	15	1	7 %	27	9	33 %	14	3	21 %

Tabelle Frauenanteil in den Gremien des Kreisausschusses Marburg-Biedenkopf [fortgesetzt]

Gremium	2005			2008			2010			2012		
	Mitglieder Gesamt	davon Frauen	Anteil in %	Mitglieder Gesamt	davon Frauen	Anteil in %	Mitglieder Gesamt	davon Frauen	Anteil in %	Mitglieder Gesamt	davon Frauen	Anteil in %
Partnerschafts-kommission	14	5	36 %	14	4	29 %	14	6	43 %	14	6	43 %
Sozialhilfekommission	22	10	45 %	19	9	47 %	19	8	42 %	-	-	-
Widerspruch Sozialhilfe	0	0	0 %	22	12	55 %	-	-	-	-	-	-
Straßenbaukommission	16	1	6 %	16	3	19 %	16	1	6 %	15	3	20 %
Denkmalbeirat	19	5	26 %	22	7	32 %	12	2	17 %	17	3	18 %
Wirtschaftsförderungs-beirat	33	3	9 %	32	3	9 %	33	2	6 %	30	1	3 %
Anhörungsbeirat MR	16	3	19 %	18	4	22 %	16	3	19 %	16	5	31 %
Anhörungsausschuss BID	10	4	40 %	12	3	25 %	10	4	40 %	10	2	20 %
Fachbeirat SGB II	22	5	23 %	-	-	-	22	6	27 %	-	-	-
Kommission zur Qualitätssicherung	5	1	20 %	-	-	-	5	1	20 %	5	0	0 %
Gesamt	516	165	32 %	553	181	33 %	516	164	32 %	464	140	30 %

15. Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(§ 13 HGIG)

Arbeitsbedingungen/Familiengerechte Arbeitszeiten

Seit dem 1. März 2009 ist die Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit in Kraft. Die Dienstvereinbarung lässt eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen zu, die insbesondere für Teilzeitbeschäftigte eine erhebliche Verbesserung darstellen.

Nach dem Frauenförderplan sind Anträgen von Bediensteten auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Im Berichtszeitraum konnte allen Anträgen stattgegeben werden. Diese Möglichkeiten werden überwiegend von Mitarbeiterinnen genutzt.

Auch das Anfang 2010 etablierte hausinterne Angebot zur Pflegeberatung bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege (war dem Zwischenbericht 2010 als Anlage beigefügt).

Teilzeit

Die Stundenzahl und die Lage der Arbeitszeit wurden mit den Teilzeitbeschäftigten abgestimmt. Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit soll auf Antrag der Bediensteten zum nächstmöglichen Zeitpunkt erfolgen. Auch hier wurde immer eine für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung gefunden.

Das Angebot der Teilzeitarbeit wird nach wie vor fast ausschließlich von Frauen genutzt.

Tabelle Personen in Teilzeit

Jahr	Gesamt	Frauen	%	Männer	%
2006	462	443	96 %	19	4 %
2008	445	422	95 %	23	5 %
2010	384	363	95 %	21	5 %
2012	394	376	95 %	18	5 %

Mutterschutz/Elternzeit

Die Bediensteten sind umfassend über Möglichkeiten der Freistellung zur Kindererziehung und zur Pflege von Angehörigen und die entsprechenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen informiert. Sie sind ausführlich darüber zu beraten, wie sie nach der Mutterschutzfrist/dem Erziehungsurlaub/der Beurlaubung ihren beruflichen Werdegang weiterverfolgen können. Während einer Beurlaubung werden ihnen Möglichkeiten angeboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden auf Wunsch über geeignete Fortbildungsangebote informiert. Das Angebot gilt für Frauen und Männer gleichermaßen, es wird jedoch nach wie vor überwiegend von Frauen genutzt.

Tabelle: Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubungen

Jahr	Gesamt	Mutterschutz/Elternzeit		Sonderurlaub	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Stichtag 01.04					
2006	48	38	2	8	0
2007	47	36	4	7	0
2008	37	30	2	4	1
2009	33	24	1	7	1
2010	36	25	3	7	1
2011	37	30	2	4	1
2012	34	28	-	5	1

Tabelle Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Mutterschutz/Elternzeit

Jahr	Gesamt	Frauen	Männer
2006	3	3	0
2007	15	15	0
2008	8	7	1
2009	6	6	0
2010	11	10	1
2011	8	8	0
2012	4	4	0

Marburg, 21.08.2012



Robert Fischbach
 Landrat

Dienststelle:		Landkreis Marburg-Biedenkopf															
Personalstellen:		Der Kreisausschuss															
Istanalyse für den Zeitraum:		April 2012															
Zeitraum:																Stellenanteile Gesamt	
Besoldungs-	Monat/Jahr	Vollzeitbeschäftigte			Vollbeurlaubte			Teilzeitbeschäftigte					davon				
gruppen	bis	davon			St.-anteile	davon St.-anteile		St.-anteile	davon				Frauen in %		Männer in %		
	Monat/Jahr	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	St.-anteile	Männer	St.-anteile	insges.	mit*	ohne*	mit*	ohne*
A	B	C	D	E	F	G	H	L	M	N	O	P	T	U	V	W	X
B8	04.12 - 03.14	0			0			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B7	04.12 - 03.14	0			0			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B5	04.12 - 03.14	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A16	04.12 - 03.14	3		3	0,00			0,00					3,00	0,00	0,00	100,00	100,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A15	04.12 - 03.14	7	1	6	0,00			0,00					7,00	14,29	14,29	85,71	85,71
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A14	04.12 - 03.14	4	1	3	0,00			0,85			1	0,85	4,85	20,62	20,62	79,38	79,38
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A13	04.12 - 03.14	3		3	0,00			0,00					3,00	0,00	0,00	100,00	100,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Höherer																	
Dienst insg.	04.12 - 03.14	17	2	15	0,00	0,00	0,00	0,85	0	0,00	1	0,85	17,85	11,20	11,20	88,80	88,80
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
mit* =	Mit den Vollbeurlaubten																
ohne* =	Ohne die Vollbeurlaubten																

Dienststelle:		Landkreis Marburg-Biedenkopf							
Personalstellen:		Der Kreisausschuss							
Abschätzung freierwerdender Stellen							Zielvorgaben		
Besoldungs- gruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	davon zu besetzende Stellen		Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %	für Beför- derungen	Zielvorgabe: davon Frauen in %		
			Stellen- besetzung	Beförderung			Stellen- besetzung	Beför- derung	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	
B8	04.12 - 03.14				0,00	0,00			
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00	0,00			
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00	0,00			
B7	04.12 - 03.14				0,00	0,00			
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00	0,00			
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00	0,00			
B5	04.12 - 03.14				0,00	0,00			
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00	0,00			
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00	0,00			
A16	04.12 - 03.14			1	0,00	14,29		100,00	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	1	1		0,00	0,00	100,00		
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	2	2		0,00	0,00	50,00		
A15	04.12 - 03.14	1	1		14,29	20,62	100,00		
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	1	1		0,00	0,00	100,00		
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	1	1	1	0,00	0,00	0,00		
A14	04.12 - 03.14			1	20,62	0,00			
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00	0,00			
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00	0,00			
A13	04.12 - 03.14				0,00				
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00				
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00				
Höherer									
Dienst insg.	04.12 - 03.14	1	1	2	11,20				
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	2	2	0	0,00				
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	3	3	1	0,00				

Dienststelle:		Landkreis Marburg-Biedenkopf						
Personalstellen:		Der Kreisausschuss						
Abschätzung freierwerdender Stellen							Zielvorgaben	
Besoldungs- gruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	davon zu besetzende Stellen		Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %		Zielvorgabe: davon Frauen in %	
			Stellen- besetzung	Beförderung*	für Stellen- besetzung	für Beför- derungen*	Stellen- besetzung	Beför- derung*
A	B	C	D	E	F	G	H	I
A 13	04.12 - 03.14	1	1		0,00	27,41		
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00	0,00		
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00	0,00		
A 12	04.12 - 03.14	1	1	1	27,41	26,00	100,00	100,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	1	1		0,00	0,00	100,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00	0,00		
A 11	04.12 - 03.14	1		3	28,07	23,84		
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00	0,00		
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	1	1		0,00	0,00		
A 10	04.12 - 03.14			1	23,84	100,00		100,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00	0,00		
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	2	1		0,00	0,00	100,00	
A 9	04.12 - 03.14				100,00			
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00			
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00			
Gehobener								
Dienst insg.	04.12 - 03.14	3	2	5	27,15			
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	1	1	0	0,00			
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	3	2	0	0,00			
Beförderung*	Beförderung ohne Stellenbesetzung							

Dienststelle:		Landkreis Marburg-Biedenkopf						
Personalstellen:		Der Keisausschuss						
Abschätzung freierwerdender Stellen							Zielvorgaben	
Besoldungs- gruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	davon zu besetzende Stellen		Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %	Zielvorgabe: davon Frauen in %		
			Stellen- besetzung	Beförderung		für Stellen- besetzung	für Beför- derungen	Stellen- besetzung
A	B	C	D	E	F	G	H	I
A 9 Z	04.12 - 03.14				66,67	32,07		
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00	0,00		
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00	0,00		
A 9	04.12 - 03.14				40,19	68,65		
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00	0,00		
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00	0,00		
A 8	04.12 - 03.14				68,65	100,00		
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00	0,00		
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00	0,00		
A 7	04.12 - 03.14				100,00	0,00		0,0
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00	0,00		
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00	0,00		
A 6	04.12 - 03.14				0,00	0,00	0,0	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00	0,00		
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00	0,00		
A 5	04.12 - 03.14				0,00			
2.Abschnitt	04.14 - 03.16				0,00			
3.Abschnitt	04.16 - 03.18				0,00			
Mittlerer								
Dienst insg.	04.12 - 03.14	0	0	0	56,14			
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0	0	0	0,00			
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0	0	0	0,00			

Dienststelle:		Landkreis Marburg-Biedenkopf															
Personalstellen:		Der Kreisausschuss															
Istanalyse für den Zeitraum:		April 2012															
Zeitraum:		Gesamt ohne Ersatzkräfte															
Entgelt- gruppe	Monat/Jahr	Vollzeitbeschäftigte			Vollbeurlaubte			Teilzeitbeschäftigte					davon				
		bis		davon	St.-anteile	davon	St.-anteile	davon			Frauen in %		Männer in %				
gruppen	Monat/Jahr	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	Männer	insges.	Frauen	St.- anteile	Männer	St.- anteile	insges.	mit*	ohne*	mit*	ohne*
A	B	C	D	E	F	G	H	L	M	N	O	P	T	U	V	W	X
EG 15 Ü	04.12 - 03.14	0	0	0	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
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 15	04.12 - 03.14	6	2	4	0,00	0,00	0,00	1,89	3,00	1,89	0,00	0,00	7,89	49,30	49,30	50,70	50,70
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 14	04.12 - 03.14	4	3	1	0,00	0,00	0,00	1,29	2,00	1,29	0,00	0,00	5,29	81,10	81,10	18,90	18,90
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 13	04.12 - 03.14	8	1	7	0,00	0,00	0,00	0,85	1,00	0,85	0,00	0,00	8,85	20,90	20,90	79,10	79,10
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 12	04.12 - 03.14	7	2	5	0,00	0,00	0,00	2,28	3,00	2,28	0,00	0,00	9,28	46,12	46,12	53,88	53,88
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 11	04.12 - 03.14	16	4	12	0,00	0,00	0,00	5,85	7,00	4,12	2,00	1,73	21,85	37,16	37,16	62,84	62,84
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 10	04.12 - 03.14	15	5	10	0,00	0,00	0,00	0,55			1,00	0,55	15,55	32,15	32,15	67,85	67,85
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 9	04.12 - 03.14	105	51	54	8,00	8,00	0,00	16,34	25,00	15,05	2,00	1,29	129,34	57,25	54,43	42,75	45,57
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 8	04.12 - 03.14	54	31	23	1,00	1,00	0,00	12,36	20,00	12,36			67,36	65,86	65,34	34,14	34,66
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 7	04.12 - 03.14	0	0	0	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
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 6	04.12 - 03.14	93	51	42	4,00	4,00	0,00	47,85	89,00	47,85	0,00	0,00	144,85	71,00	70,18	29,00	29,82
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

EG 5	04.12 - 03.14	47	18	29	1,00	1,00	0,00	14,01	28,00	13,51	1,00	0,50	62,01	52,43	51,65	47,57	48,35
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 4	04.12 - 03.14	2	2	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00	0,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 3	04.12 - 03.14	0	0	0	0,00	0,00	0,00	1,79	2,00	1,01	3,00	0,78	1,79	56,42	56,42	43,58	43,58
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 2 Ü	04.12 - 03.14	0	0	0	0,00	0,00	0,00	43,72	104,00	43,72	0,00	0,00	43,72	100,00	100,00	0,00	0,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 2	04.12 - 03.14	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,75	1,00	0,50	1,00	0,25	0,75	66,67	66,67	33,33	33,33
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG 1	04.12 - 03.14	0	0	0	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
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG S 18	04.12 - 03.14	1		1	0,00			0,00					1,00	0,00	0,00	100,00	100,00
2. Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG S 15	04.12 - 03.14	3	1	2	0,00			0,00					3,00	33,33	33,33	66,67	66,67
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG S 14	04.12 - 03.14	17	8	9	0,00			6,74	8,00	5,09	2,00	1,65	23,74	55,14	55,14	44,86	44,86
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG S 12 Ü	04.12 - 03.14	2	2		0,00			0,00					2,00	100,00	100,00	0,00	0,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG S 12	04.12 - 03.14	1	1		0,00			1,48	2,00	1,48			2,48	100,00	100,00	0,00	0,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EG S 11 Ü	04.12 - 03.14	3	1	2	0,00			2,89	5,00	2,89			5,89	66,04	66,04	33,96	33,96
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	0			0,00			0,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Dienststelle:		Landkreis Marburg-Biedenkopf			
Personalstellen:		Der Kreisausschuss			
Abschätzung freierwerdender Stellen					Zielvorgaben
Entgelt- gruppe	Zeitraum: Monat/Jahr bis Monat/Jahr	neue, freie und frei- werdende Stellen	davon zu besetzende Stellen	Prozentualer Anteil Frauen, entsprechend Istanalyse in %	Zielvorgabe: davon Frauen in %
		insgesamt	Stellen- besetzung	insgesamt	Stellen- besetzung
A	B	C	D	E	F
EG 15 Ü	04.12 - 03.14			0,00	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 15	04.12 - 03.14	3	3	49,30	66,66
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 14	04.12 - 03.14			81,10	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	1	1	0,00	100,00
EG 13	04.12 - 03.14	1	1	20,90	100,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	3	3	0,00	66,66
EG 12	04.12 - 03.14	1	1	46,12	100,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 11	04.12 - 03.14			37,16	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	1		0,00	
EG 10	04.12 - 03.14	1	1	32,15	100,00
2.Abschnitt	04.14 - 03.16	2	2	0,00	50,00
3.Abschnitt	04.16 - 03.18	1	1	0,00	100,00
EG 9	04.12 - 03.14			57,25	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 8	04.12 - 03.14			65,86	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 7	04.12 - 03.14			0,00	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 6	04.12 - 03.14			71,00	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 5	04.12 - 03.14			52,43	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 4	04.12 - 03.14			100,00	

2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 3	04.12 - 03.14			56,42	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 2	04.12 - 03.14			100,00	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 2 Ü	04.12 - 03.14			66,67	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 2	04.12 - 03.14			0,00	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG 1	04.12 - 03.14			0,00	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG S 18	04.12 - 03.14			0,00	
2. Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG S 15	04.12 - 03.14	1	1	33,33	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG S 14	04.12 - 03.14			55,14	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG S 12 Ü	04.12 - 03.14			100,00	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG S 12	04.12 - 03.14			100,00	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG S 11 Ü	04.12 - 03.14			66,04	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG S 11	04.12 - 03.14			53,13	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
EG S 8	04.12 - 03.14			100,00	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	
Entgelt-					
grupp. insg.	04.12 - 03.14			64,39	
2.Abschnitt	04.14 - 03.16			0,00	
3.Abschnitt	04.16 - 03.18			0,00	



• DER KREISAUSSCHUSS

Landkreis Marburg-Biedenkopf • 35034 Marburg

Hessischer Landkreistag
Frankfurter Str. 2
65189 Wiesbaden

Fachbereich: Kommunalaufsicht, Organisation und Personalservice

Fachdienst: Organisation

Ansprechpartner/in: Frau Huneck

Zimmer: 413

Telefon: 06421 405-1221

Fax: 06421 405-1644

Vermittlung: 06421 405-0

E-Mail: HuneckK@marburg-biedenkopf.de

Unser Zeichen: HLT RS 492/2011

(bitte bei Antwort angeben)

29. August 2011

Rundschreiben 492/2011
Evaluierung ablaufender Gesetze
Hier: Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
Unsere Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu den von Ihnen aufgeworfenen Fragen im Rahmen des übersandten Bezugsrundschreibens nimmt der Landkreis Marburg-Biedenkopf wie folgt Stellung:

Zu Frage 1:

Der Kreisausschuss schließt sich im Wesentlichen den Ausführungen der Landesarbeitsgemeinschaft Hessischer Frauenbüros vom 27.07.2010 zur Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes an.

Darüber hinaus möchten wir die für uns besonders wichtigen Punkte noch einmal hervorheben:

1. Evaluierung und Berichterstattung zum Stand der Umsetzung des HGIG

Auch wir halten die Evaluierung und Berichterstattung zum Stand der Umsetzung des HGIG für eine wesentliche Prämisse der Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. Klarheit zu gewinnen über bestehende Schwächen und Stärken bei der Umsetzung des HGIG, ist eine Grundvoraussetzung für die weitere Entwicklung. Evaluation und Berichterstattung sind Grundlage dafür, das HGIG im Sinne einer geschlechtergerechten Beschäftigung von Frauen, in allen Hierarchiepositionen und unter Beschäftigungsbedingungen, die ihren Interessenslagen entsprechen, zu optimieren.

2. Stärkung der Rechtsposition der Frauenbeauftragten und Rechtsumsetzung

Eine Stärkung der Rechtsposition der Frauenbeauftragten ist eine der Voraussetzungen dafür, die Akzeptanz der Einlassungen der Frauenbeauftragten zu erhöhen.

• **Servicezeiten:**

Montag bis Freitag
8.00 – 14.00 Uhr
und nach Vereinbarung

○ **Dienstgebäude:**

Im Lichtenholz 60
35043 Marburg-Cappel
Fax: 06421 405-1500

○ **Buslinien:**

Linie C, 2 und 13 (H Schubertstraße)
Linie 4, 12, 54/75/81 (H Kreishaus)

○ **Bankverbindungen:**

Sparkasse Marburg-Biedenkopf | Konto-Nr.: 19 | BLZ: 533 500 00
IBAN für Konto 19: DE08 5335 0000 0000 0000 19
SWIFT-BIC: HELADEF1MAR
Postgirokonto: Nr. 13611-607 | Frankfurt/Main BLZ 500 100 60

Durch die Einrichtung einer 'Clearing-Stelle' wäre auf Landesebene eine Einrichtung geschaffen, die im Konfliktfalle als neutrale Einrichtung zur Klärung von strittigen Positionen und zur Koordination und Schlichtung der Beteiligten wirken könnte. Eine hier stattfindende Bearbeitung konkreter strittiger Sachverhalte würde dazu beitragen, den Focus auf die sachbezogene Klärung zu richten und personelle und betriebliche Ressourcen zu schonen.

3. Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des HGIG sollte bei Verlagerung von Aufgaben in private Rechtsformen und bei Vergabe öffentlicher Aufgaben auf private Arbeitgeber erweitert werden.

Zu Frage 2:

Im genannten Berichtszeitraum gab es keine Beanstandungen.

Zu Frage 3:

Im Landkreis Marburg-Biedenkopf wird ab Entgeltgruppe 10 TVöD die Zustimmung des Kreisausschusses eingeholt. Dieser hat in den genannten Bereichen immer zugestimmt.

Zu Frage 4:

Laut Zwischenbericht 2010 zum Frauenförderplan 2006-2012 wurden 6,5 % der Gremien des Kreisausschusses nach den Vorgaben des § 12 HGIG besetzt. Die durchschnittliche Vertretung von Frauen in den Gremien betrug 32 %.

Das Ziel der Besetzung nach § 12 HGIG lässt sich nur erreichen, wenn die Organisationen, die die Mitglieder für die Gremien benennen bzw. entsenden, auch genügend Frauen vorschlagen. Es gibt keine gesetzliche Möglichkeit, die quotierte Benennung zu erzwingen. Die Verwaltung hat im Vorfeld der Wahlen im Jahr 2006 und im Vorfeld der neuen Gremienbesetzung nach den Wahlen im Jahr 2011 auf Veranlassung der Frauenbeauftragten in einem Schreiben auf die Notwendigkeit der Quotierung der Gremien laut § 12 HGIG hingewiesen und um Berücksichtigung gebeten.

Zu Frage 5:

Der Landkreis Marburg-Biedenkopf erstellt Frauenförderpläne und führt daher keine Modellvorhaben nach § 5 Abs. 8 HGIG durch.

Zu Frage 6:

a) Im Landkreis Marburg-Biedenkopf ist eine Frauenbeauftragte in Personalunion nach dem HGIG bestellt und nimmt gleichzeitig die Aufgaben der Frauenbeauftragten nach HGO und HKO wahr.

b) Aus Sicht des Kreisausschusses des Landkreises Marburg-Biedenkopf hat sich die Wahrnehmung der Aufgaben der internen und externen Frauenbeauftragten in Personalunion bewährt.

Mit freundlichen Grüßen



Robert Fischbach
Landrat

E.

LANDKREIS



MARBURG
BIEDENKOPF

• DER KREISAUSSCHUSS



Landkreis Marburg-Biedenkopf • 35034 Marburg

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bahnhofstraße 6

35037 Marburg

exemplarisch

Fachbereich: Kommunalaufsicht, Organisation- und Personalservice

Fachdienst: Kreisorgane und Zentrale Dienste

Sachbearbeiter(in): Herr Stellner

Zimmer: 305

Telefon: 06421 . 405 1223

Fax: 06421 . 405 1650

Vermittlung: 06421 . 405 0

e-Mail: stellnera@marburg-biedenkopf.de

Unser Zeichen: KOP 101

(bitte bei Antwort angeben)

19.12.2011

Bildung der Kommission für Arbeit und Soziales beim Kreisausschuss des Landkreises Marburg-Biedenkopf

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Beschluss vom 05.10.2011 hat der Kreisausschuss des Landkreises Marburg-Biedenkopf die Kommission für Arbeit und Soziales eingerichtet. Die Kommission ist ein regelmäßig tagendes Gremium, das den Kreisausschuss in allen sozialen Fragen berät. Sie nimmt die Aufgaben des Örtlichen Beirats nach § 18 d Sozialgesetzbuch II wahr.

Der § 2 Absatz 1 der Geschäftsordnung sieht unter anderem vor, dass eine **Vertreterin / ein Vertreter der Gewerkschaften** in der Kommission mitwirkt. Zudem ist festgelegt, dass eine sachkundige Bürgerin / ein sachkundiger Bürger in der Kommission vertreten ist, die / der **die Perspektive von Menschen mit einbringt, die auf Sozialleistungen angewiesen sind**.

Sofern Sie grundsätzlich an einer Mitarbeit in der Kommission interessiert sind, bitte ich Sie, mir bis spätestens zum **20. Januar 2012** entsprechende Personenvorschläge für beide möglichen Positionen mit vollständigem Namen und der Anschrift zu unterbreiten. Zu Ihrem Vorschlag sei angemerkt, dass der Kreisausschuss eine paritätische Besetzung des Gremiums mit Frauen und Männern anstrebt.

Auf eine konstruktive Zusammenarbeit hoffend, verbleibe ich

mit freundlichen Grüßen.

Dr. Karsten McGovern
Erster Kreisbeigeordneter

• **Servicezeiten:**
Montag bis Freitag
8.00 – 14.00 Uhr

○ **Dienstgebäude:**
Im Lichtenholz 60
35043 Marburg-Cappel
Fax: 06421/405 500

○ **Buslinien:**
Linie 2 und 3
(H Schubertstraße)
Linie 4 (H Kreishaus)

○ **Bankverbindungen:**
Sparkasse Marburg-Biedenkopf | Konto-Nr.: 19 | BLZ: 533 500 00
Postgirokonten: Nr. 13611-607 und 4 089-608
Frankfurt/Main BLZ 500 100 60



Marburg, 22.12.2011

Der Kreisausschuss

Kommunalaufsicht, Organisation und Personalservice

TOP:

Lfd.Nr. 99/2012 KT

Beschlussvorlage Kreistag

Wahl von Mitgliedern für die Schulkommission

Beschlussvorschlag:

Der Kreistag wählt gemäß § 43 HKO i. V. m. § 72 Abs. 2 - 4 HGO und § 148 Abs. 1 des Hessischen Schulgesetzes

1. fünf Mitglieder des Kreistages

2. Sachkundige Einwohner/innen

- 2.1 fünf Lehrer/innen

- 2.2 fünf Erziehungsberechtigte

- 2.3 ein Vertreter/eine Vertreterin der ev. Kirche

2.4 ein Vertreter/eine Vertreterin der kath. Kirche

2.5 ein Vertreter/eine Vertreterin der Freien ev. Kirche

2.6 fünf Schüler/innen

2.7 ein Vertreter/eine Vertreterin der IHK Dillenburg

2.8 ein Vertreter/eine Vertreterin der IHK Kassel, Außenstelle Marburg

2.9 ein Vertreter/eine Vertreterin der Kreishandwerkerschaft Marburg

2.10 ein Vertreter/eine Vertreterin der Kreishandwerkerschaft Biedenkopf

zu stimmberechtigten Mitgliedern der Schulkommission für die Dauer des am 27. März 2011 gewählten Kreistages; zu Ziffer 2.6 zu beratenden Mitgliedern, sofern die Volljährigkeit der betroffenen Personen nicht gegeben ist.

Begründung:

Die Schulkommission besteht gemäß Beschluss des Kreisausschusses vom 31.08.2011 aus 31 stimmberechtigten Mitgliedern. Neben den im Beschlussvorschlag zu wählenden 27 Mitgliedern gehören der Schulkommission noch drei Mitglieder des Kreisausschusses sowie der/die nach dem Dezernatsverteilungsplan zuständige hauptamtliche Wahlbeamte/Wahlbeamtin an.

Außerdem nimmt ein/e Vertreter/in des Staatlichen Schulamtes mit beratender Stimme an den Sitzungen teil.

Die Mitglieder des Kreistages und die sachkundigen Einwohner/innen werden von dem Kreistag gewählt, die sachkundigen Einwohner/innen auf Vorschlag der am Geschäftszweig der Kommissionen besonders interessierten Berufs- und anderen Vereinigungen oder sonstigen Einrichtungen.

Für die Wahl der sachkundigen Einwohner/innen wurden Vorschläge eingeholt, die in dem als Anlage beigefügten Schreiben zusammengefasst wurden (Anlage).

Für das Wahlverfahren gelten die Vorschriften des § 55 Hessische Gemeindeordnung (HGO) und des Kommunalwahlgesetzes (KWG) entsprechend.

Der Kreistag wird gebeten, die fünf Mitglieder des Kreistages und die 22 sachkundigen Einwohner/innen für die Schulkommission zu wählen unter Beachtung der Bestimmung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes „**§ 14 Gremien - Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien sollen mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein.**“.



Dr. Karsten McGovern
Erster Kreisbeigeordneter