

# Durchführung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) Berichterstattung gem. § 7 Abs. 7 HGIG für den Zeitraum 01.01.2023 - 31.12.2025

## Kreisverwaltung

Gem. § 7 Abs. 7 HGIG ist der Frauenförderplan nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. Durch die anhaltend hohe Zahl an Stellenbesetzungsverfahren im Berichtszeitraum, hat sich die Unterrepräsentanz in den Entgelt- und Besoldungsgruppen verändert. Demzufolge sind die Frauenförderziele stetig anzupassen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den nachfolgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen zum Stichtag 30.09.2025 wird wie folgt festgestellt:

### Kreisverwaltung:

#### **Beschäftigte:**

##### Entgeltgruppen

13

10

3

#### **Beamtinnen und Beamte:**

##### Besoldungsgruppen

B7

B4

A16

A14

A13hD

A13gD

A7

## **I. Berichterstattung über die Zielvorgaben, die bis zum 31.12.2025 zu erfüllen waren**

### Stellenbesetzungen

Für den Bezugszeitraum wurden mehre Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Zielvorgaben versehen.

### Kreisverwaltung:

Im Vergleich mit den ausgewerteten Unterrepräsentanzen Stand 30.09.2022 mit Stichtag 30.09.2025 konnte man die Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen S11b, 11, 12 und 15 **beenden**.

Aufgrund der allgemeinen Entwicklung durch stetige Fluktuation sind mit Stichtag 30.09.2025 allerdings neue Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen 3, 10 und 13, sowie in den Besoldungsgruppen A7, A16 und B4 & 7 **entstanden**.

Betrachtet man die Geburtsjahrgänge 1960 bis 1962 sind an folgenden Planstellen Änderungen durch Fluktuation möglich:

Kreisverwaltung:

1960 geboren: 1x EG 10 TVöD weiblich besetzt, 1x A13 hD männlich besetzt

1962 geboren: 1x EG 13 TVöD weiblich besetzt

**II. Bericht zu den Maßnahmen:**

Die folgenden Maßnahmen betreffen sowohl die Kreisverwaltung als auch die Eigenbetriebe. Die statistischen Daten beziehen sich auf alle Dienststellen.

**Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst**

**Vergabe von Ausbildungs- und Studienplätzen**

Im Berichtszeitraum wurden folgende Ausbildungs- und Studienplätze vergeben. Ausbildungsplätze in Teilzeit sind mit TZ gekennzeichnet:

Jahr Anzahl gesamt Frauen Männer

Jahr	Anzahl gesamt	Frauen	Männer
2025	17	12 (2 TZ)	5 (1 TZ)
2024	16	8 (1 TZ)	8 (1 TZ)
2023	16	13 (3 TZ)	3 (1 TZ)

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen wird bereits in der Stellenausschreibung dafür geworben, dass diese auch in Teilzeit möglich sind.

**Girls Day – Mädchenzukunftstag und Boys Day – Jungenzukunftstag**

Die Kreisverwaltung beteiligt sich seit vielen Jahren an den Aktionstagen und unterstützt somit den bundesweiten Mädchen- und Jungenzukunftstag mit verschiedenen Angeboten. Die Angebote wurden vom Büro für Frauen und Gleichstellung in Kooperation mit der Kreisvolkshochschule angeboten.

**Angebote Girls Day**

2023: Thema „Was macht eigentlich eine Mediengestalterin in Bild und Ton“? Alle zehn Plätze waren ausgebucht. Die Mädchen bekamen eine Einführung in die Videoschnittbearbeitung und gestalteten selbst eine Videovision ihrer Zukunft.

2024: Thema „Zukunft im Videoschnitt“. Da das Angebot in 2023 sehr gut angenommen wurde hatten Mädchen erneut die Möglichkeit mit Videoschnittbearbeitung und Gestaltung eines eigenen Videos auseinanderzusetzen. Auch hier waren alle 12 Plätze vergeben.

2025: Thema „Vertonung macht den Film“. Die Mädchen erlebten, wie Ton und Musik die Stimmung im Film verändern. Sie lernten spielerisch die Basics des Drehens, die

Arbeit mit Geräuschen und Musik sowie die Bedeutung der Nachbearbeitung. Alle 12 Plätze waren vergeben.

### Angebot Boys Day

2024: „Pflege kann Man(n) – Jungs in der Pflege“. Das Büro für Frauen und Gleichstellung und die Fachstelle Leben im Alter boten ein vielseitiges Programm unterstützt von den Pflegeschulen im Kreis Bergstraße. Die Jungen bekamen Einblicke in die Berufsbilder Pflegefachmann, Altenpfleger und Pflegehelfer. Darüber hinaus erfuhren sie, was Pflegebedürftigkeit bedeutet und konnten sich bei verschiedenen Mitmachaktionen wie z.B. Altersanzug und Altersbrille, Rollstuhl Parcours, Verband anlegen und Personen füttern ausprobieren. Alle 20 Plätze waren vergeben.

Die Kreisverwaltung beteiligt sich bereits seit 2012 am Girls Day und Boys Day und hatte schon 541 Mädchen und Jungen zu Gast.

### Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Bei den Stellenausschreibungen wird auf eine bestehende Unterrepräsentanz hingewiesen, und Frauen werden explizit aufgefordert sich zu bewerben. Bei Unterrepräsentanz müssen mindestens so viele Frauen wie Männer eingeladen werden, sofern sie die gesetzlichen und geforderten Voraussetzungen erfüllen.

Grundsätzlich wird darauf hingewiesen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann und eine Arbeitsplatzteilung ebenso möglich ist. Dies gilt für alle Stellenausschreibungen, auch für die in Leitungsfunktionen. Damit sollen die Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte verbessert werden.

Außerdem werden bei Leitungsfunktionen Erfahrungen in der Führung unterschiedlicher Persönlichkeiten und in der Umsetzung von Chancengleichheit gefordert. Die durch Familienarbeit erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen werden insoweit berücksichtigt, wenn diese für die Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung haben. Nach Abschluss eines Auswahlverfahrens wird den nicht berücksichtigten internen Beschäftigten aktiv ein Feedback-Gespräch angeboten.

### Auswertung zur Besetzung der unterrepräsentierten Stellen - Kreisverwaltung

	<b>2023 (Stichtag 31.12.)</b>	<b>2024 (Stichtag 31.12)</b>	<b>2025 (Stichtag 28.11.)</b>
Anzahl Stellen mit Unterrepräsentanz	26	10	10
Besetzung Stellen mit Unterrepräsentanz durch Frauen	10	3	0
Besetzung Stellen mit Unterrepräsentanz durch Männer	6	3	1
Unterrepräsentierte Stellen, die unbesetzt blieben	10	4	9

## Verbesserung von Arbeitsbedingungen

### **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Das Büro für Frauen und Gleichstellung und das Gesundheitsmanagement hat im Rahmen der internen Gesundheitswoche und -tage spezielle Kurse für Frauen angeboten:

2024: Online Impulsvortrag zum Thema Endometriose (auch für Familienmitglieder); Koordination einer internen Endometriose Selbsthilfegruppe

2025: Fachvorträge Frauengesundheit- und Brustgesundheit; Wechseljahre im Arbeitsleben (Chancen, Herausforderungen, gesunder Lebensstil). Die Chefarztin der Gynäkologie und Geburtshilfe im Kreiskrankenhaus Bergstraße, eröffnete die Veranstaltung mit einem Vortrag über Frauen- und Brustgesundheit. Zudem gab sie einen Einblick in den Zusammenhang von Hormonen und Krebs – ein Thema, das Frauen in jedem Alter betrifft. Eine Wechseljahresberaterin und Hormonfachkraft, sprach im zweiten Teil über Wechseljahre im Arbeitsleben – mit Fokus auf Chancen, Herausforderungen und einen gesunden Lebensstil. Themen wie Ernährung, Bewegung, Schlaf und Stressmanagement stehen dabei im Fokus. Zudem wurden die Auswirkungen dieser Lebensphase auf den Berufsalltag betrachtet.

### **Personellen Ausgleich schaffen**

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

Die Verwaltung versucht die durch Mutterschutz freiwerdenden Stellenanteile mithilfe von befristeten Neueinstellungen oder Arbeitszeiterhöhungen von Bestandspersonal zu besetzen.

### **Gute Zugangsbedingungen**

Pausierende Mitarbeitende können mittlerweile über Apps zum Intranet und dem Mitarbeitendenportal informiert bleiben. Auf die Apps wird bereits in den Standardschreiben zum Mutterschutz oder Elternzeit hingewiesen. Letzte technische Barrieren durch IT-Sicherheitsvorkehrungen werden voraussichtlich Anfang 2026 abgebaut.

### **Parkmöglichkeiten für Schwangere**

Seit 2024 gibt es auch das Angebot, dass schwangere Kolleginnen während der Schwangerschaft einen Tiefgaragenplatz beantragen können. Diese Info wird den Kolleginnen bereits mit dem Anschreiben betreffend Schwangerschaft mitgeteilt.

## Personalentwicklung

### Fortbildung und Schulung

Der Passus „Förderung der Chancengleichheit und gezielte Qualifizierung von Frauen“ soll explizit in die neu erarbeitete Richtlinie zur Förderung berufsbegleitender Fort- und Weiterbildungen aufgenommen werden.

Demnach dient die Förderung berufsbegleitender Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch dem Ziel, die Chancengleichheit in der Verwaltung weiter zu stärken und bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Tätigkeits- und Verantwortungsebenen abzumildern.

Im Sinne des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (§ 7 Abs. 7 HGIG) werden Frauen ausdrücklich ermutigt, Qualifizierungen wahrzunehmen, die sie auf höherwertige Aufgaben, Leitungsfunktionen oder Tätigkeiten in bislang männerdominierten Bereichen vorbereiten.

Bei der Planung, Ausschreibung und Vergabe von Fort- und Weiterbildungsplätzen wird darauf geachtet, Frauen gezielt über bestehende Angebote zu informieren und ihre Teilnahme zu fördern. Maßnahmen, die geeignet sind, den Anteil von Frauen in Führungs- und Entwicklungspositionen zu erhöhen, werden im Rahmen der verfügbaren Mittel besonders berücksichtigt.

### Berufsbegleitende Fortbildungslehrgänge und Studiengänge

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung und deren Eigenbetriebe haben die Möglichkeit, sich für berufsbegleitende Fortbildungen und Studiengänge zu bewerben. Ziel ist eine leistungsgerechte Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Beachtung einer transparenteren, anforderungsgerechten und objektiven Personalauswahl für begrenzt zur Verfügung stehende Fortbildungsplätze. Zum anderen dient diese Maßnahme der Steigerung der Attraktivität der Kreisverwaltung Bergstraße als Arbeitgeber und trägt zur zukunftsorientierten Ausrichtung der Verwaltung bei.

Folgende Fortbildungen werden angeboten:

1. Vorbereitungslehrgang auf die Abschlussprüfung Verwaltungsfachangestellte/r (VVA)
2. Fortbildungslehrgang Verwaltungsfachwirtin / Verwaltungsfachwirt (VWA)
3. Fortbildungslehrgang Verwaltungsbetriebswirtin / Verwaltungsbetriebswirt
4. Berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen des Auswahlverfahrens von 22 Fortbildungsplätzen 16 an Frauen und 6 an Männer vergeben.

### Förderung von Frauen in Führungspositionen

Ziel der „**Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften**“ ist eine effektive und passgenaue Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben. Die Absolventinnen und Absolventen dieses Programmes erwerben allerdings nicht den Anspruch auf die Übertragung einer Führungsposition. Die erfolgreiche Teilnahme erhöht jedoch aufgrund der erworbenen Kompetenzen die Chancen. Das 8. Nachwuchsführungskräfte-Training startete mit 5 Frauen und 2 Männern.

Außerdem gibt es mittlerweile eine weitere Schulungsreihe für Führungskräfte. Die bisherigen Durchläufe waren mit insgesamt 23 Frauen und 12 Männern besetzt. Der aktuelle Kurs ist ein reiner Frauenkurs.

### **Fortbildung für Führungskräfte**

Bei der Fortbildung für Führungskräfte werden die Themen Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie sowie gleichstellungsrelevante Themen wie die Förderung der Chancengleichheitskompetenz, familienbewusstes (d.h. auch väterbewusstes) Führungsverhalten in die einzelnen Schulungsmodule integriert.

Im Berichtszeitraum wurden folgende Kurse konkret für Führungskräfte angeboten:

FK Schulungen 2023:

- Recruiting-Gespräche professionell führen
- Wie ich als Führungskraft erfolgreich mit hybriden Teams arbeite
- Die ersten 100 Tage als Führungskraft
- Positive Führung mit PERMA Lead

FK Schulungen 2024:

- Konfliktmanagement für Führungskräfte
- Personenorientiertes Führen
- Resilienz für Führungskräfte
- Agile Führung 4.0
- Gespräche motivierend führen
- Führen in der Stellvertreterrolle

FK Schulungen 2025:

- Online Input Beurteilungsrichtlinien
- Gesunde Führung
- Hohe Arbeitsverdichtung meistern
- AGG Schulung für Führungskräfte
- Führungskräfte führen Führungskräfte
- Positive Führung mit PERMA Lead
- Führen in der Stellvertreterrolle
- Online Input Familienfreundlichkeit beginnt bei Führung
- Ich bin Führungskraft - und jetzt?
- Feedbackgespräche motivierend führen

### **Internes Schulungsprogramm**

Bei der Erarbeitung des „Internen Schulungsprogramms“ wird auch der Bedarf an geschlechterspezifischen Fortbildungen berücksichtigt und entsprechend angeboten. Folgende Angebote wurden explizit für die weibliche Zielgruppe angeboten:

2023

- Sich behaupten und verteidigen – für Frauen
- Empowerment für Frauen
- Beruf, Freizeit und Familie in Einklang bringen – Work-Life-Balance

2024

- Beruf, Freizeit und Familie in Einklang bringen – Work-Life-Balance
- Personenorientiertes Führen

2025

- Beruf, Freizeit und Familie in Einklang bringen – Work-Life-Balance

**Darüber hinaus bietet das Büro für Frauen und Gleichstellung weitere Angebote für Frauen zu bestimmten Themen:**

**2023:**

- Vortrag Arbeit und Rente
- Online Vortrag Frauen und Altersvorsorge
- Vortrag Arbeit und Rente Teil II
- Vortrag Frau und Altersvorsorge, ich dachte ich wäre versorgt (interne Frauenversammlung)

**2024:**

- Online Vortrag Alleinerziehend Stark
- Workshop So netzwerken Frauen
- Workshop Sicher in Gehaltsverhandlungen
- Workshop Gewaltfreie Kommunikation
- Vortrag Künstliche Intelligenz für Einsteigerinnen (interne Frauenversammlung)

**2025:**

- Workshop Ist Führen mein Weg
- Vortrag In herausfordernden Gespräche gelassen und klar kommunizieren (interne Frauenversammlung)

### **Förderung von Frauen in Führungspositionen**

Ein regelmäßiger Austausch der obersten Führungsebene ist bereits etabliert. Bisher gab es noch kein Bedarf für ein spezielles Angebot für weibliche Führungskräfte.

### **Digitalisierung**

Im Rahmen des laufenden IT-Rollouts werden die Arbeitsplätze in der Kreisverwaltung schrittweise modernisiert und einheitlich mit zeitgemäßer technischer Ausstattung versehen. Diese Modernisierung erleichtert die Nutzung mobiler Arbeitsformen deutlich. Insbesondere die Teilnahme am Homeoffice sowie an digitalen Besprechungs- und Austauschformaten wird dadurch vereinfacht und für alle Beschäftigten technisch verlässlich ermöglicht.

Die verbesserten digitalen Arbeitsbedingungen unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Gerade Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben, insbesondere in der Kinderbetreuung, profitieren von der erhöhten Flexibilität durch ortsunabhängiges Arbeiten und digitale Kommunikation. Frauen werden hierbei chancengleich berücksichtigt; Kriterien wie Teilzeitbeschäftigung oder Geschlecht haben keinen Einfluss auf die Bereitstellung der für die jeweilige Tätigkeit erforderlichen Arbeitsmittel.

Ergänzend wird derzeit an einer technischen Lösung gearbeitet, die es Mitarbeitenden in Elternzeit ermöglicht, trotz einer beruflichen Pause weiterhin mit ihrer dienstlichen E-Mail-Adresse Zugriff auf das Intranet sowie das Mitarbeiterportal über eine App zu erhalten. Ziel ist es, den Informationsfluss aufrechtzuerhalten und den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu erleichtern.

Sobald alle technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen abschließend geklärt sind, werden die Informationsschreiben des Personalmanagements entsprechend angepasst. Diese sollen künftig unter anderem QR-Codes enthalten, die direkt zu den relevanten Apps sowie zu weiterführenden Informationsmaterialien führen. Auf diese Weise werden die Informationsangebote niedrigschwellig, zeitgemäß und für alle Beschäftigten möglichst einfach zugänglich gemacht.

## Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

### **Kontaktpflege zu beurlaubten Beschäftigten**

Sowohl die Fachabteilungen als das Personalmanagement pflegen individuell den Kontakt zu beurlaubten Mitarbeitenden. Es soll aber noch eine Arbeitshilfe erarbeitet werden, die allen zur Erleichterung zur Verfügung gestellt werden soll.

### **Wiedereinstieg nach Beurlaubung/Familienpause**

Schwangere Mitarbeitende erhalten ein Infopaket vom Büro für Frauen und Gleichstellung mit Informationen zum Mutterschutzgesetz, Familienleistungen, Elternzeit und Elterngeld, dem Eltern-Kind-Büro und weitere. Es soll aber noch ein Leitfaden erarbeitet werden, der sowohl den Beurlaubten als auch der Dienststelle helfen soll, den Wiedereinstieg aktiv zu planen.

### **Dienstvereinbarung Neues Arbeiten**

Die Dienstvereinbarung Heimarbeit wurde von einer neuen Dienstvereinbarung „Neues Arbeiten“ abgelöst. Alle Mitarbeitenden haben dort die Möglichkeit für einen maximalen Zeitumfang von 50% der individuell geregelten Arbeitszeit mobil zu arbeiten. Dies unterstützt insbesondere Eltern jüngerer Kinder bei der Vereinbarkeit von Familie- und Beruf. Für alleinerziehende Mütter kann in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft seit Herbst 2025 in den Ferienzeiten auch über 50% der individuellen Arbeitszeit mobil gearbeitet werden.

### **Führen mit reduzierter Arbeitszeit**

**Kreisverwaltung:** von 124 Führungskräften arbeiten 29 mit reduzierter Arbeitszeit, davon 25 Frauen

Ein Leitfaden betreffend Nutzen, Herausforderungen und Rahmenbedingungen von Führen mit reduzierter Arbeitszeit soll noch erarbeitet werden.

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Eltern-Kind-Büro

Das Eltern-Kind-Büro wurde Ende 2017 im Erdgeschoss des Verwaltungsgebäudes Gräffstraße 5 eingerichtet. Im Berichtszeitraum wurde das Eltern-Kind-Büro wie folgt genutzt:

2023: 16 mal

2024: 12 mal

2025: 9 mal

Durch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, ist die Nutzung des Eltern-Kind-Büros zurückgegangen. Daher wird es auch für sonstige Zwecke, wie beispielsweise Impfaktionen, Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen genutzt. Ebenso steht das Eltern-Kind-Büro auch für Gespräche mit Beschäftigten, die aus einer längeren Beurlaubung (z.B. Familienzeit) zurückkommen, zur Verfügung.

Das Eltern-Kind-Büro wurde hauptsächlich durch weibliche Mitarbeitende genutzt, aber auch Väter nehmen das Angebot an. Die Nutzenden gaben durchweg eine positive Rückmeldung. Die Weiterentwicklung der Digitalisierung macht die Nutzung des Angebotes einfacher.

### Väterbewusste Vereinbarkeit

Väter nehmen überwiegend nur 2 Monate Elternzeit in Anspruch. Durch Infomaterial und spezielle Angebote wird versucht das Interesse männliche Beschäftigte zu wecken und eine geschlechtergerechte Teilhabe an Erwerbs- und Familienarbeit zu stärken.

Am 19.11.2024 fand eine Onlineveranstaltung „Up to Dad: Entspannte Väter – entspannte Kinder“ zum Internationalen Männertag statt, an dem auch Beschäftigte der Kreisverwaltung teilnahmen.

### Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen

Der Kreis Bergstraße hat im Juni 2023 das Gütesiegel (zunächst für 2 Jahre) erhalten. Die erste Zielvereinbarung wurde geschlossen und es wurde eine interne Arbeitsgruppe gegründet, die sich mit der Umsetzung der Maßnahmen befasst. Die Zielvereinbarung wurde in einer Führungskräfte dienstbesprechung vorgestellt und alle Beschäftigten über das Intranet informiert. Auch bei der jährlichen Frauenversammlung wurde über das Gütesiegel informiert. Nach einem Jahr gab es eine Berichterstattung an das Ministerium. Im Juni 2025 wurde der Kreis Bergstraße für vier weitere Jahre re-zertifiziert. Eine neue Zielvereinbarung wurde geschlossen. Führungskräfte hatten die Möglichkeit, sich in zwei angebotenen Online Schulungen zu informieren. Folgende Maßnahmen aus der Zielvereinbarung wurden bereits im Berichtszeitraum umgesetzt:

- Erweiterung des Gleitzeitrahmens freitags auf 19 Uhr
- Ausbildung eigener Ergonomie-Coaches
- Pilotprojekt mehr Home-Office für Alleinerziehende in den Ferien

## Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

### **Charta Beruf und Pflege in Hessen**

Die Kreisverwaltung hat sich für die Charta beworben. Die Verleihung fand am 12.12.2025 statt. Die Umsetzung mit entsprechenden Angeboten wird ab 2026 durchgeführt.

### **Informationen zum Thema Pflege**

Mitarbeitenden werden Informationen im Intranet und auch in Form von Publikationen zur Verfügung gestellt.

### **Beratung und Unterstützung rund um das Thema Pflege**

Der im Haus ortansässige Pflegestützpunkt bietet Beratung und Unterstützung rund um das Thema Pflege. Mitarbeitende nehmen dieses Angebot in Anspruch.

Es ist beabsichtigt gesetzliche- und tarifliche Regelungen, internes und externes Beratungsangebot zusammenzuführen und die Mitarbeitenden pro aktiv darüber zu unterrichten.

## Geschlechtergerechte Verwaltungssprache

Gemäß § 1 Abs. 2 HGIG soll die Gleichstellung von Frauen und Männern in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sprachlich zum Ausdruck gebracht werden. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Diese Vorgabe wird kontinuierlich bei allen Maßnahmen zu Grunde gelegt und von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Sowohl Stellenausschreibungen, Formulare, Anträge als auch Dienstanweisungen wurden und werden weiterhin angepasst. Als Hilfestellung für die Mitarbeitenden dient ein Flyer „Fair in der Sprache“. Bei der kontinuierlichen Umsetzung der Vorgabe dienen mittlerweile Sprachmodelle wie ChatGPT als Ideengeber, zum Umgestalten von Texten.

Bei Fragen stehen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beratend zur Verfügung und sind bspw. bei sämtlichen Stellenanzeigen die veröffentlicht werden eingebunden, um die neutrale Formulierung zu überprüfen.

## Abbau und Vermeidung von Diskriminierung

### **Ausbau der AGG Beratungs- und Beschwerdestelle**

Die neu strukturierte AGG Beratungs- und Beschwerdestelle wurde Ende 2024 eingerichtet.

Bereits vorhandene Grundlagen in der Verwaltung wurden überarbeitet und neugestaltet, darunter ein Flyer mit allen wichtigen Informationen und Ansprechpersonen, ein klar strukturierter Ablauf des Beschwerdeverfahrens mit Dokumentationsbogen. Es gibt ein Online-Schulungsmodul für alle Beschäftigten und

ab 2025 spezielle Schulungen für Führungskräfte, um sie für Diskriminierungsthemen zu sensibilisieren und im Umgang mit Beschwerden zu schulen. In 2025 haben bereits zwei Onlineschulungen für Führungskräfte stattgefunden.

Ziel ist es, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern, in dem respektvolles Miteinander und Gleichbehandlung selbstverständlich sind.

### **III. Fazit**

In den vergangenen Jahren haben sich die Kreisverwaltung und ihre Eigenbetriebe weiterentwickelt. Zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wurden erfolgreich umgesetzt. Ein sichtbares Zeichen dafür ist die erneute Auszeichnung mit dem Gütesiegel „*Familienfreundlicher Arbeitgeber*“, die das Engagement des Kreises für eine moderne, lebensphasenorientierte Personalpolitik unterstreicht.

Gleichzeitig bleibt deutlich, dass weiterhin Handlungsbedarf besteht. Die Förderung der Chancengleichheit ist ein fortlaufender Prozess, der stetige Aufmerksamkeit und Anpassung an neue gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen erfordert. Erschwerend wirken dabei strukturelle Hürden wie nachteilige tarifliche Regelungen oder aktuelle Verschärfungen beim Bezug von Elterngeld, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beeinträchtigen können.

Der Kreis Bergstraße wird daher auch künftig daran arbeiten, bestehende Erfolge zu sichern und neue Wege zu gehen, um die Gleichstellung weiter zu fördern und allen Mitarbeitenden faire Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.