



HESSISCHER LANDTAG

07. 12. 2021

Kleine Anfrage

**Nadine Gersberg (SPD), Lisa Gnadl (SPD), Elke Barth (SPD),
Karina Fissmann (SPD), Karin Hartmann (SPD),
Heike Hofmann (Weiterstadt) (SPD), Angelika Löber (SPD),
Regine Müller (Schwalmstadt) (SPD) und Dr. Daniela Sommer (SPD) vom 14.05.2021**

Frauen in Führungspositionen in hessischen Ministerien und Landesbehörden

und

Antwort

Minister für Soziales und Integration

Vorbemerkung Fragesteller:

Die Hessische Landesregierung sollte auch beim Thema Gleichstellung in der Arbeitswelt als Vorbild vorangehen. Dazu gehört es auch, dass mehr Frauen in Führungspositionen besetzt werden und auf ihrem Weg dorthin gefördert werden.

Diese Vorbemerkung der Fragesteller vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei, der Ministerin für Bundes- und Europaangelegenheiten und Bevollmächtigte des Landes Hessen beim Bund, dem Minister des Innern und für Sport, dem Minister der Finanzen, der Ministerin der Justiz, dem Kultusminister, der Ministerin für Wissenschaft und Kunst, dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, der Ministerin für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz sowie dem Direktor des Hessischen Landtags wie folgt:

- Frage 1. Wie hoch ist der Anteil an Abteilungsleiterinnen in hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden derzeit? Bitte aufschlüsseln nach jeweiligem Ministerium, Behörde und Abteilung.
- Frage 2. Wie viele Abteilungsleitungsstellen wurden in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden seit 2017 neu besetzt und wie viele Stellen wurden mit Frauen besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und jeweiliger Abteilung.
- Frage 3. Wie viele dieser Stellen wurden jeweils nur intern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.
- Frage 4. Wie viele dieser Stellen wurden jeweils auch extern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.
- Frage 5. Wie viele dieser Stellen wurden ohne Ausschreibungsverfahren neu besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.
- Frage 6. Wie viele Stellen in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden, die Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beinhalten, werden derzeit in Teilzeit ausgeübt? Bitte aufschlüsseln nach jeweiliger Funktion und Geschlecht.

Die Fragen 1 bis 6 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam wie folgt beantwortet. Hierzu wird auf die Anlage 1 verwiesen.

Das Ministerium des Innern und für Sport weist für den Polizeibereich vorab darauf hin, dass sich die in den Ziffern 1 bis 5 der Kleinen Anfrage formulierten Fragen nur auf Abteilungsleitungen beziehen, Führungs- und Leitungsfunktionen im höheren Dienst des Polizeibereichs aber ebenso in Funktionen der Besoldungsgruppen A 13 h.D. bis in die B-Besoldung zu finden sind, die organisatorisch aber nicht als Abteilungsleitungen hinterlegt sind (z.B. Leitung von Polizeidirektionen, Kriminaldirektionen, Hauptsachgebieten, Behördenleitungen). Darüber hinaus gibt es Führungs- und Leitungsfunktionen auch im gehobenen Dienst des Polizeibereichs, auf die sich nur die zahlenmäßige Beantwortung der Frage 6 bezieht.

Zu der Art von Ausschreibungen im Polizeibereich (Fragen 3 bis 5) wird darauf hingewiesen, dass externe Ausschreibungen in der Regel nur bei Neueinstellungen im Bereich der Fach- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamten erfolgen, die jedoch nur in Ausnahmefällen Abteilungsleitungsfunktionen sind. In der hessischen Polizei sind die Abteilungsleitungsfunktionen zum überwiegenden Teil mit Beamtinnen bzw. Beamten des höheren Polizeivollzugsdiensts besetzt (31 von 44 Abteilungsleitungen), sodass es sich hier um funktionale Stellenbesetzungen innerhalb des höheren Polizeivollzugsdiensts der hessischen Polizei handelt. Diese Abteilungsleitungsfunktionen werden entweder im Rahmen von polizeiinternen Ausschreibungsverfahren oder mit Zustimmung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten ohne Ausschreibung im Wege von ebenenadäquaten Versetzungen oder Umsetzungen bzw. im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen besetzt.

Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass die zahlenmäßige Gegenüberstellung der Besetzungen von Funktionen mit und ohne Ausschreibungen auf der Grundlage der Auswertungen der Abteilungsleitungsfunktionen nicht aussagekräftig ist. In den Fällen, in denen mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten auf eine Ausschreibung verzichtet wurde, wurden vielfach in der Folge Führungsfunktionen der Besoldungsgruppen A 15 oder A 16 im Polizeibereich ausgeschrieben.

Zudem ist der Anteil von Polizeivollzugsbeamtinnen bzw. -beamten sowie Fach- und Verwaltungsbeamtinnen bzw. -beamten im höheren Dienst des Polizeibereichs zu berücksichtigen, da auch hierunter Stellen mit einer Leitungsfunktion fallen:

Zum 1. Juni 2021 gehörten hier

- 214 Beamtinnen und Beamte dem höheren Polizeivollzugsdienst (18,2 % weiblich/81,8 % männlich) und
- 109 Beamtinnen und Beamte dem höheren Fach- und Verwaltungsdienst (47,7 % weiblich/52,3 % männlich) an.

Das Ministerium der Justiz weist darauf hin, dass Gerichte keine Behörden im engeren Sinne sind und daher nicht über eine klassische Behördenstruktur mit Abteilungen verfügen. Es wurden bei der Beantwortung der Fragen für diesen Bereich daher die Führungspositionen ausgewertet, die Grundlage für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind. Die Geschäftsleitungen der Justizvollzugsbehörden rangieren gleichwertig auf der Ebene der Abteilungsleitungen und werden nach dem Rahmenorganisationsplan des Justizvollzugs auch „Abteilungsleitung Verwaltung“ genannt. Diese wurden daher – ungeachtet der Laufbahnzugehörigkeit – in die Datengrundlage integriert.

Bezüglich Frage 6 wurden in der Beantwortung – abweichend zur Antwort auf die Fragen 1 bis 5 – auch die Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter der Gerichte und Staatsanwaltschaften nach § 4 der Geschäftsordnung für die Gerichte und Staatsanwaltschaften (Justizministerialblatt (JMBI.) 2018, S. 113) einbezogen.

Das Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen weist bezüglich der Frage 5 darauf hin, dass, nachdem ressortweit alle Angehörigen der Besoldungsgruppe B3 als engerer Bewerberkreis einbezogen waren, mit Zustimmung der damaligen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf die Durchführung eines förmlichen Ausschreibungsverfahrens verzichtet wurde. Die Stellenbesetzung war danach Gegenstand einer gerichtlichen Auseinandersetzung (und unterschiedlicher Landtagsinitiativen), die keine Änderung der heutigen Besetzung ergeben hat.

Frage 7. Sind in den hessischen Ministerien und Landesbehörden geteilte Führungspositionen möglich und werden sie explizit als Möglichkeit mit ausgeschrieben?

Auf Anlage 2 wird verwiesen.

Frage 8. In welchen hessischen Ministerien und Landesbehörden gibt es explizite Frauenförderungspläne und welche Ziele und Maßnahmen beinhalten sie jeweils?

Auf Anlage 3 wird verwiesen.

Wiesbaden, 26. November 2021

In Vertretung:
Anne Janz

Anlage(n):

Die komplette Drucksache inklusive der Anlage(n) kann im Landtagsinformationssystem unter:

→ <http://starweb.hessen.de> abgerufen werden.

Kleine Anfrage 20/5781
Anlage 1

	Frage 1: Wie hoch ist der Anteil an Abteilungsleiterinnen in hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden derzeit? Bitte aufschlüsseln nach jeweiligem Ministerium, Behörde und Abteilung.	Frage 2: Wie viele Abteilungsleitungsstellen wurden in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden seit 2017 neu besetzt und wie viele Stellen wurden mit Frauen besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und jeweiliger Abteilung.	Frage 3: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils nur intern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 4: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils auch extern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 5: Wie viele dieser Stellen wurden ohne Ausschreibungsverfahren neu besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 6: Wie viele Stellen in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden, die Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben beinhalten, werden derzeit in Teilzeit ausgeübt? Bitte aufschlüsseln nach jeweiliger Funktion und Geschlecht.	
Bereich							
StK/ Bereich MP (mit Bereich MinBE, Bereich MinD)	25% (Abtl. M, E, S)	7 Stellen (2 Frauen)	Alle genannten Stellen wurden intern ausge- schrieben. Zur Frage der Besetzung verweise ich auf die Antwort zu Frage 2.	Keine	Es wurden alle Stellen ausgeschrieben.	9 Referatsleitungen, davon 8 Frauen und 1 Mann	
		2017: Abtl. Z (männlich)					
		2019: Abtl. S (weiblich)					
		Abtl. R (männlich)					
		Abtl. E (weiblich)					
		Abtl. V (männlich)					
		2020: Abtl. I (männlich)					
		Abtl. D (männlich)					
nachgeordnete Bereiche							
HSL	50 % Präsidentin Abtl. III Abtl. IV	1 Stelle (Besetzung mit 1 Frau; Jahr 2020, Abt. III)	Keine Stellen	1 Stelle im Jahr 2020 (Besetzung mit 1 Frau)	Keine Stellen	Insgesamt 11 Stellen: Abteilungsleitung (1 Frau) Referatsleitung (4 Frauen, 2 Männer) Sachgebietsleitung (4 Frauen)	
HLZ	Die HLZ setzt sich lediglich aus Referaten zusammen (ohne Abteilungen), daher werden die Fragen 1-5 mit Fehlanzeige beantwortet.						Keine
LV Berlin	100% (1 Frau - Dienststellenleitung)	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	

	Frage 1: Wie hoch ist der Anteil an Abteilungsleiterinnen in hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden derzeit? Bitte aufschlüsseln nach jeweiligem Ministerium, Behörde und Abteilung.	Frage 2: Wie viele Abteilungsleitungsstellen wurden in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden seit 2017 neu besetzt und wie viele Stellen wurden mit Frauen besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und jeweiliger Abteilung.	Frage 3: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils nur intern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 4: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils auch extern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 5: Wie viele dieser Stellen wurden ohne Ausschreibungsverfahren neu besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 6: Wie viele Stellen in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden, die Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben beinhalten, werden derzeit in Teilzeit ausgeübt? Bitte aufschlüsseln nach jeweiliger Funktion und Geschlecht.
Bereich						
Mdis	von 8 Abteilungen ist keine mit einer Frau besetzt	4 Abteilungsleitungen 2020 mit einem Mann besetzt	2019 mit einem Mann besetzt, 2020 mit einem Mann besetzt	2020 mit einem Mann besetzt	2020 mit einem Mann besetzt	7 Referatsleitungen, davon 5 Frauen und 2 Männer
nachgeordnete Bereiche						
Polizeibereich insgesamt:	von 44 Abteilungsleitungen sind 11 mit Frauen besetzt	2017-2021 wurden 38 Abteilungsleitungen im Polizeibereich neu besetzt, davon 9 mit Frauen	2017-2021: 14 Abteilungsleitungen, davon 4 einer Frau besetzt und 10 mit einem Mann	s. Anmerkung im Text	2017-2021: 23 Abteilungsleitungen, davon 5 mit einer Frau besetzt und 18 mit einem Mann	198 Vorgesetzten-/ Leitungsfunktionen, davon 160 Frauen, 38 Männer
Polizeibereich im Einzelnen						
HLKA						h.D. 10 Frauen, 1 Mann / g.D. 3 Frauen, 2 Männer / Tarif keine
HLKA - Abt. 1	1 mit einer Frau besetzt	2021 mit einer Frau besetzt			2021 mit einer Frau besetzt	
HLKA - Abt. 2		2020 mit einem Mann besetzt			2020 mit einem Mann besetzt	
HLKA - Abt. 3						
HLKA - Abt. 4		2018 mit einem Mann besetzt	2018 mit einem Mann besetzt			
HLKA - Abt. 5		2021 mit einem Mann besetzt	2021 mit einem Mann besetzt			
HLKA - Abt. KTI						
HPT						h.D. 1 Frau, 1 Mann / g.D. 2 Frauen, 2 Männer / Tarif keine

HPT - Abt. Verwaltung	1 mit einer Frau besetzt	2020 mit einer Frau besetzt			2020 mit einer Frau besetzt	
HPT - Abt. 2						
HPT - Abt. 3		2018 mit einem Mann besetzt			2018 mit einem Mann besetzt	
HPT - Abt. 4		2018 mit einem Mann besetzt 2020 mit einem Mann besetzt			2018 mit einem Mann besetzt 2020 mit einem Mann besetzt	
HPA						h.D. 1 Frau / g.D. keine / Tarif keine
HPA - Abt. Verwaltung	1 mit einer Frau besetzt	2020 mit einer Frau besetzt			2020 mit einer Frau besetzt	
HPA - Abt. Fortbildung		2020 mit einem Mann besetzt			2020 mit einem Mann besetzt	
HPA - Abt. Nachwuchssicherung	1 mit einer Frau besetzt	2019 mit einer Frau besetzt	2019 mit einer Frau besetzt			
HPA - Abt. Zentraler Pol.psych. Dienst						
HBPP						h.D. keine / g.D. 7 Frauen, 1 Mann / Tarif 2 Frauen
HBPP - Abt. Einsatzkoordination						
HBPP - I. HBPA		2018 mit einem Mann besetzt			2018 mit einem Mann besetzt	
HBPP - II. HBPA		2018 mit einer Frau besetzt 2020 mit einem Mann besetzt	2018 mit einer Frau besetzt 2020 mit einem Mann besetzt			
HBPP - III. HBPA		2020 mit einem Mann besetzt	2020 mit einem Mann besetzt			
HBPP - IV. HBPA	1 mit einer Frau besetzt					
HBPP - Abt. Verwaltung	1 mit einer Frau besetzt	2019 mit einer Frau besetzt			2019 mit einer Frau besetzt	
HBPP - Abt. Fliegerstaffel		2018 mit einem Mann besetzt			2018 mit einem Mann besetzt	
HBPP - Abt. Wasserschutz		2017 mit einem Mann besetzt			2017 mit einem Mann besetzt	
HBPP - Abt. Ärztlicher Dienst						
PP F						h.D. 5 Frauen / g.D. 32 Frauen, 16 Männer / Tarif 1 Frau

PP F - Abt. Verwaltung		2019 mit einem Mann besetzt			2019 mit einem Mann besetzt	
PP F - Abt. Einsatz		2019 mit einem Mann besetzt	2019 mit einem Mann besetzt			
PP F - Abt. Zentrale Dienste	1 mit einer Frau besetzt	2017 mit einem Mann besetzt 2020 mit einer Frau besetzt	2017 mit einem Mann besetzt 2020 mit einer Frau besetzt			
PP SH						h.D. 1 Frau / g.D. 8 Frauen, 1 Mann / Tarif keine
PP SH - Abt. Verwaltung	1 mit einer Frau besetzt					
PP SH - Abt. Einsatz		2020 mit einem Mann besetzt	2020 mit einem Mann besetzt			
PP SH - Abt. Zentrale Dienste		2018 mit einem Mann besetzt			2018 mit einem Mann besetzt	
PP SOH						h.D. 1 Frau / g.D. 32 Frauen, 1 Mann / Tarif keine
PP SOH - Abt. Verwaltung						
PP SOH - Abt. Einsatz		2018 mit einem Mann besetzt			2018 mit einem Mann besetzt	
PP SOH - Abt. Zentrale Dienste		2018 mit einem Mann besetzt			2018 mit einem Mann besetzt	
PP OH						h.D. keine / g.D. 9 Frauen / Tarif 1 Frau
PP OH - Abt. Verwaltung	1 mit einer Frau besetzt					
PP OH - Abt. Einsatz		2020 mit einem Mann besetzt	2020 mit einem Mann besetzt			
PP OH - Abt. Zentrale Dienste						
PP NH						h.D. keine / g.D. 8 Frauen, 4 Männer / Tarif keine
PP NH - Abt. Verwaltung		2020 mit einem Mann besetzt	2020 mit einem Mann besetzt			
PP NH - Abt. Einsatz		2017 mit einem Mann besetzt, 2020 mit einem Mann besetzt			2017 mit einem Mann besetzt, 2020 mit einem Mann besetzt	
PP NH - Abt. Zentrale Dienste		2018 mit einem Mann besetzt, 2020 mit einem Mann besetzt			2018 mit einem Mann besetzt, 2020 mit einem Mann besetzt	

PP MH						h.D. 1 Frau / g.D 13 Frauen, 7 Männer / Tarif keine
PP MH - Abt. Verwaltung		2019 mit einem Mann besetzt			2019 mit einem Mann besetzt	
PP MH - Abt. Einsatz		2017 mit einem Mann besetzt 2019 mit einem Mann besetzt	2017 mit einem Mann besetzt 2019 mit einem Mann besetzt			
PP MH - Abt. Zentrale Dienste	1 mit einer Frau besetzt	2018 mit einer Frau besetzt, 2020 mit einer Frau besetzt	2020 mit einer Frau besetzt		2018 mit einer Frau besetzt	
PP WH						h.D. 1 Frau / g.D. 21 Frauen, 2 Männer / Tarif keine
PP WH - Abt. Verwaltung	1 mit einer Frau besetzt				2018 mit einem Mann besetzt	
PP WH - Abt. Einsatz		2018 mit einem Mann besetzt				
PP WH - Abt. Zentrale Dienste						
Hessische Bezügestelle	0					Sachgebietsleitung 3 Frauen
Landesamt für Verfassungsschutz	von 6 Abteilungen sind 4 mit einer Frau besetzt	2019 mit einer Frau besetzt, 2020 mit einer Frau besetzt, 2020 mit einem Mann besetzt, 2020 mit einem Mann besetzt			2019 mit einer Frau besetzt, 2 Stellen 2020: mit einer Frau und mit einem Mann besetzt	Dezernatsleitung 1 Frau
Hessische Landesfeuerweherschule	0	2019 mit einem Mann besetzt		Die zu besetzende Stelle wurde frühzeitig extern ausgeschrieben. Es hatte sich keine Frau beworben. Das Verfahren wurde ohne Besetzung abgebrochen.	Die Stelle wurde mit einem selbst ausgebildeten Brandassessor besetzt.	Stellvertretende Abteilungsleitung 1 Mann / Stellvertretende Fachgruppenleitung 2 Frauen / Befristete Projektleitung 1 Mann / Vorarbeiterfunktion 1 Frau

Hochschule für Polizei und Verwaltung	An der HfPV gibt es an den beiden Fachbereichen Polizei und Verwaltung in den 4 Abteilungen Gießen, Kassel, Mühlheim und Wiesbaden jeweils eine Abteilungsleitung. Insgesamt gibt es somit 8 Abteilungsleitungen	Es gibt keine Abteilungsleitungsstellen. Die Abteilungsleitungen werden nach §§ 3 und 4 der Geschäftsordnung der Fachbereiche auf Vorschlag der Abteilungskonferenz aus dem Kreis der hauptamtlichen Lehrkräfte für die Dauer von 2 Jahren bestellt. Eine Wiederbestellung ist möglich. Seit 2017 wurden 9 Abteilungsleitungen neu bestellt, davon 2 mit einer Frau. 1 Abteilungsleitung wurde mit einer Frau mehrfach wieder bestellt. Im Bereich der Hochschulleitung 2 Funktionen mit einer Frau besetzt, 1 mit einem Mann	siehe Antwort zu Frage 2	siehe Antwort zu Frage 2	siehe Antwort zu Frage 2	An der HfPV werden derzeit alle Stellen, die Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben beinhalten, in Vollzeit ausgeübt.
Regierungspräsidium Darmstadt	Von 8 Abteilungsleitungen sind 3 mit einer Frau besetzt, davon unterstehen 2 der Fachaufsicht des HMUKLV und 1 des HMSI. Eine Abteilungsleitung ist aktuell vakant. Derzeit sind 37,5 % der Abteilungsleitungen mit einer Frau besetzt	2019 mit einer Frau besetzt, 2021 mit einer Frau besetzt	2019 mit einer Frau besetzt	keine	2021 durch interne Umsetzung mit einer Frau besetzt	19 Stellen, die Vorgesetzten und Leitungsaufgaben beinhalten und in Teilzeit ausgeübt werden, Abteilungsleitung 1 Frau / Dezernatsleitungen 13 Frauen, 4 Männer / Abteilungsbüroleitung 1 Frau
Regierungspräsidium Kassel	Von 6 Abteilungsleitungen sind 4 mit einer Frau besetzt.	2019 mit einer Frau besetzt, 2020 mit einem Mann besetzt	2019 mit einer Frau besetzt	2020 mit einem Mann besetzt	keine	Abteilungsleitung 1 Frau / Dezernatsleitung 6 Frauen, 2 Männer
Regierungspräsidium Gießen	Von 6 Abteilungsleitungen sind 4 mit einer Frau besetzt, bei Berücksichtigung vom RVP sind es 4 von 7 Abteilungsleitungen.	2 Stellen 2017 1 mit einer Frau besetzt, 1 mit einem Mann besetzt. 3 Stellen 2020 2 Stellen mit einer Frau besetzt, 1 mit einem Mann	Alle Stellen wurden landesintern ausgeschrieben	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Dezernatsleitung 5 Frauen, 1 Mann

HÄVS	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Amtsleitung 1 Frau / Ärztliche Leitung 3 Frauen / Teamleitungen 6 Frauen, 3 Männer
HLPUG	Von 4 Abteilungsleitungen sind 2 mit Frauen besetzt	2018 mit einer Frau besetzt, 2019 mit einer Frau besetzt, 2021 mit einem Mann besetzt	2018 mit einer Frau besetzt, 2021 mit einem Mann besetzt	siehe Antwort auf Frage 3	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige

	Frage 1: Wie hoch ist der Anteil an Abteilungsleiterinnen in hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden derzeit? Bitte aufschlüsseln nach jeweiligem Ministerium, Behörde und Abteilung.	Frage 2: Wie viele Abteilungsleitungsstellen wurden in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden seit 2017 neu besetzt und wie viele Stellen wurden mit Frauen besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und jeweiliger Abteilung.	Frage 3: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils nur intern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 4: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils auch extern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 5: Wie viele dieser Stellen wurden ohne Ausschreibungsverfahren neu besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 6: Wie viele Stellen in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden, die Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben beinhalten, werden derzeit in Teilzeit ausgeübt? Bitte aufschlüsseln nach jeweiliger Funktion und Geschlecht.
Bereich						
MdF	Von 4 Abteilungen ist keine mit einer Frau besetzt	2018 mit einem Mann besetzt	keine	keine	2018 mit einem Mann besetzt	7 Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, davon 6 Frauen, 1 Mann
nachgeordnete Bereiche						
HZD	42,86%, Abt. R, Abt. P, Abt. Z	2017 mit einem Mann besetzt, 2020 mit einer Frau besetzt	keine	2017 mit einem Mann besetzt 2020 mit einer Frau besetzt	keine	1 Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, davon 1 Frau
HCC	100% Finanzpräsidentin 16,6% Bereichsleiterin	keine	keine	keine	keine	2 Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, davon 1 Frau, 1 Mann
OFD & Finanzämter	Abteilungsleiterinnen OFD: 75% (Finanzpräsidentinnen), weibliche Amtsleitungen Finanzämter: 31,43%, stellvertr. Weibliche Amtsleitungen Finanzämter: 34,29%	2017: 4 (2 Frauen, 2 Männer) 2018: 6 (2 Frauen, 4 Männer) 2019: 10 (4 Frauen, 6 Männer) 2020: 15 (10 Frauen, 5 Männer) 2021: 9 (4 Frauen, 5 Männer)	keine	2017: 4 (2, Frauen, 2 Männer) 2018: 4 (2 Frauen, 2 Männer) 2019: 7 (2 Frauen, 5 Männer) 2020: 4 (3 Frauen, 1 Mann) 2021: 4 (2 Frauen, 2 Männer) extern = ressortweit	2018: 2 (2 Männer) 2019: 3 (2 Frauen, 1 Mann) 2020: 11 (7 Frauen, 4 Männer) 2021: 5 (2 Frauen, 3 Männer)	175 Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, davon 130 Frauen, 45 Männer

Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg a.d. Fulda	0% Direktorat, Rektorat, 0% Kanzlei, 100% Lehrbereichsleitung	2018: 3 (1 Frau, 2 Männer) 2019: 1 (1 Mann)	keine	2018: 1 (1 Frau) extern = ressortweit	2018: 2 (2 Männer) 2019: 1 (1 Mann) (Grundlage VFHG)	Aufgrund des gemeinsamen <i>Frauenförder- und</i> Gleichstellungsplans für den höheren Dienst sind die Angaben für diesen Personenkreis im Zahlenwerk für OFD und Finanzämter enthalten. Darüber hinaus befindet sich eine <i>Geschäftsbereichsleiterin in</i> Teilzeitbeschäftigung.
LBIH	46,67% Direktorat, stellvertr. Direktorat	2017: 2 (2 Männer) 2018: 1 (Mann) 2019: 2 (2 Männer) 2020: 4 (2 Männer, 2 Frauen) 2021: 1 (Frau)	2018: 1 (Mann) 2019: 1 (Mann) 2020: 2 (2 Frauen)	keine	2017: 2 (davon eine durch gleichwertige Umsetzung / Mann, eine durch fiktive Bewerbersauswahl / Mann) 2019: 1 (gleichwertige Umsetzung / Mann) 2020: 2 (gleichwertige Umsetzungen, jeweils Männer) 2021: 1 (gleichwertige Umsetzung / Frau)	28 Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, davon 25 Frauen, 3 Männer

	Frage 1: Wie hoch ist der Anteil an Abteilungsleiterinnen in hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden derzeit? Bitte aufschlüsseln nach jeweiligem Ministerium, Behörde und Abteilung.	Frage 2: Wie viele Abteilungsleitungsstellen wurden in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden seit 2017 neu besetzt und wie viele Stellen wurden mit Frauen besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und jeweiliger Abteilung.	Frage 3: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils nur intern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 4: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils auch extern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 5: Wie viele dieser Stellen wurden ohne Ausschreibungsverfahren neu besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 6: Wie viele Stellen in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden, die Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben beinhalten, werden derzeit in Teilzeit ausgeübt? Bitte aufschlüsseln nach jeweiliger Funktion und Geschlecht.
Bereich						
MdJ	0%	2018: 1 mit einem Mann besetzt Abteilung IV (Justizvollzug)	keine	alle	keine	6 Frauen Referatsleiterinnen
Arbeitsgerichtsbarkeit						0,00
Führungskräfte i.S.d. HGIG	73,33%	2017: 2 davon 1 mit einer Frau besetzt	keine	alle	keine	
<u>Besoldungsgruppe R 2:</u> Direktor/in ArbG, Richter/in am ArbG als ständige/r Vertreter/in eines/einer Direktorin, Richter/in am ArbG als weiter/e aufsichtsführend/e Richter/in		2018: 1 mit einer Frau besetzt				
<u>Besoldungsgruppe R 2 Z:</u> Direktor/in ArbG, Vizepräsident/in ArbG		2019: 2 davon 1 mit einer Frau besetzt				
<u>Besoldungsgruppe R 3:</u> Präsident/in ArbG		2020: 1 mit einer Frau besetzt				
<u>Besoldungsgruppe R 3 Z:</u> Vizepräsidentin HI AG Geschäftsleitung		2021: 2 davon 2 mit einer Frau besetzt (bis Stichtag 31.5.2021)				3 Frauen
Hessisches Finanzgericht						

Führungskräfte i.S.d. HGIG	0,00%	2017: keine	keine	alle	keine	0,00
<u>Besoldungsgruppe R 3 Z:</u> Vizepräsident/in HFG		2018: 1 mit einem Mann besetzt				
<u>Besoldungsgruppe R 6:</u> Präsident/in HFG		2019: 1 mit einem Mann besetzt				
		2020: keine				
		2021: keine (bis Stichtag 31.5.2021)				
Geschäftsleitung						keine
Ordentliche Gerichtsbarkeit						
Führungskräfte i.S.d. HGIG	29,52%	2017: 13 davon 4 mit Frauen besetzt	keine	alle	keine	8 Frauen
<u>Besoldungsgruppe R 2:</u> Direktor/in AG, Richter/in am AG als als ständige/r Vertreter/in eines/einer Direktorin, Richter/in am AG als weiter/e aufsichtsführende/r Richter/in		2018: 2 davon keine mit einer Frau besetzt				
<u>Besoldungsgruppe R 2 Z:</u> Direktor/in AG,		2019: 5 davon 1 mit einer Frau besetzt				
Vizepräsident/in AG/LG		2020: 13 davon 5 mit Frauen besetzt				
<u>Besoldungsgruppe R 3:</u> Präsident/in AG,		2021: 8 davon 1 mit einer Frau besetzt (bis Stichtag				
Vizepräsident/in LG						
<u>Besoldungsgruppe R 4:</u> Präsidentin AG/LG,						
Vizepräsident/in OIG						
Geschäftsleitung						1 Frau
Sozialgerichtsbarkeit						
Führungskräfte i.S.d. HGIG	25,93%	2017: keine	keine	alle	keine	3 Frauen
<u>Besoldungsgruppe R 2:</u> Direktor/in SG, Richter/in am SG als ständige/r		2018: 2 davon 2 mit Frauen besetzt				

Vertreter/in eines/einer Direktorin, Richter/in am SG als weitere/r aufsichtführende/r Richter/in <u>Besoldungsgruppe R 2 Z:</u> Direktor/in SG, Vizepräsident/in SG <u>Besoldungsgruppe R 3:</u> Präsident SG		2019: 1 mit einem Mann besetzt 2020: 2 davon 1 mit einer Frau besetzt 2021: keine (bis Stichtag 31.5.2021)				
Geschäftsleitung						3 Frauen
Verwaltungsgerichtsbarkeit						
Führungskräfte i.S.d. HGIG <u>Besoldungsgruppe R 2 Z:</u> Vizepräsident/in VG <u>Besoldungsgruppe R 3:</u> Präsident/in VG <u>Besoldungsgruppe R 4:</u> Vizepräsident/in VGH <u>Besoldungsgruppe R 7:</u> Präsident/in VGH	20,00%	2017: keine 2018: 1 mit einem Mann besetzt 2019: 3 davon keine mit einer Frau besetzt 2020: 1 mit einer Frau besetzt 2021: keine (bis Stichtag 31.5.2020)	keine	alle	keine	0,00
Geschäftsleitung						1 Frau
Staatsanwaltschaften						
Führungskräfte i.S.d. HGIG <u>Besoldungsgruppe R 1 Z:</u> Staatsanwältin oder Staatsanwalt als Gruppenleiter/in <u>Besoldungsgruppe R 2:</u> Oberstaatsanwältin oder Oberstaatsanwalt als Abteilungsleiter/in bei einer StA	40,01%	2017: 10 davon 4 mit Frauen besetzt 2018: 5 davon 2 mit Frauen besetzt 2019: 6 davon 3 mit Frauen besetzt	keine	alle	keine	5 Frauen

Oberstaatsanwältin oder Oberstaatsanwalt als std. Vertr. der Leiterin oder des Leiters der Amtsanwaltschaft <u>Besoldungsgruppe R 2 Z</u> OStA als Abteilungsleiterin oder Geschäftsleitung		2020: 5 davon 3 mit Frauen besetzt				
		2021: 9 davon 2 mit Frauen besetzt (bis Stichtag 31.5.2021)				keine
Justizvollzug	43,94%	2017: 3 davon 1 mit einer Frau besetzt	2017: 1 besetzt mit einem Mann	2017: 2 davon 1 mit einer Frau besetzt	keine	6 davon 4 Frauen (Vollzugsabteilungsleitung ; Geschäftsleitung, Sachgebietsleitungen) 2 Männer, (Vollzugsabteilungsleitung , Sachgebietsleitung)
		2018: 2 davon 2 mit Frauen besetzt	2018: keine	2018: 2 davon 2 mit Frauen besetzt		
		2019: 3 davon 2 mit Frauen besetzt	2019: keine	2019: 3 davon 2 mit Frauen besetzt		
		2020: 4 davon 4 mit Frauen besetzt	2020: keine	2020: 4 davon 4 mit Frauen besetzt		
		2021: Auswahlverfahren noch nicht abgeschlossen (bis Stichtag 01.06.2021)	2021: keine	2021: Auswahlverfahren noch nicht abgeschlossen (bis Stichtag 01.06.2021)		
		Gesamt: 12 davon 9 mit Frauen besetzt	Gesamt: 1	Gesamt: 11 davon 9 mit Frauen besetzt		

IT-Stelle der hess. Justiz	40 %	2017: 1 mit einem Mann besetzt höherer Dienst, Abt. 3 (Personal, Finanzen, Organisation)	von den unter Frage 2 genannten Besetzungen waren intern ausgeschrieben: 2017: Abt. 3 höherer Dienst (Personal, Finanzen, Organisation)		keine	3 Stellen in Teilzeit 2 Frauen Referatsleitungen (gehobener Dienst bzw. vergl. Entgeltgruppe) 1 Mann Referatsleitung (gehobener Dienst)
		2 Stellen 2018 jeweils höherer Dienst, davon Abt. 3 mit einer Frau besetzt, Abt. 5 mit einem Mann besetzt	Abt. 5 höherer Dienst (Fachanwendungen der Gerichte, Staatsanwaltschaften und des Justizvollzuges)	von den unter Frage 2 genannten Besetzungen waren extern ausgeschrieben: 2018: höherer Dienst Abt. 3 (Personal, Finanzen, Organisation)		

	Frage 1: Wie hoch ist der Anteil an Abteilungsleiterinnen in hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden derzeit? Bitte aufschlüsseln nach jeweiligem Ministerium, Behörde und Abteilung.	Frage 2: Wie viele Abteilungsleitungsstellen wurden in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden seit 2017 neu besetzt und wie viele Stellen wurden mit Frauen besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und jeweiliger Abteilung.	Frage 3: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils nur intern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 4: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils auch extern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 5: Wie viele dieser Stellen wurden ohne Ausschreibungsverfahren neu besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 6: Wie viele Stellen in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden, die Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben beinhalten, werden derzeit in Teilzeit ausgeübt? Bitte aufschlüsseln nach jeweiliger Funktion und Geschlecht.
Bereich						
KM	40%	2019 Abt. I mit einem Mann besetzt, 2021 Abt. I und Abt. II mit einer Frau besetzt	Zwei Stellen (2019 mit einem Mann und 2021 mit einer Frau)	keine	keine	Zwei Stellen (eine Referatsleiterin und eine Leiterin einer Stabsstelle)
Lehrkräfteakademie	66%	2017 Zentralabteilung mit einer Frau besetzt, 2020 Abt. I mit einer Frau besetzt	Eine Stelle wurde 2017 im Geschäftsbereich des HKM ausgeschrieben und mit einer Frau besetzt	keine	Eine Stelle wurde durch Versetzung im Jahr 2020 mit einer Frau besetzt	drei Sachgebietsleitungen sind in Teilzeit beschäftigt, zwei Frauen, ein Mann
Staatliche Schulämter	In den SSÄ gibt es keine Abteilungsleiterstellen.	Auf Frage 1 wird verwiesen	Auf Frage 1 wird verwiesen	Auf Frage 1 wird verwiesen	Auf Frage 1 wird verwiesen	Schulamtsleitungen: null Stellen, Schulfachliche Aufsichtsbeamtinnen und -beamten: eine Stelle weiblich, Verwaltungsfachliche Aufsichtsbeamtinnen und -beamten: zehn Stellen, davon acht weiblich, Büroleitungen: zwei Stellen weiblich

	Frage 1: Wie hoch ist der Anteil an Abteilungsleiterinnen in hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden derzeit? Bitte aufschlüsseln nach jeweiligem Ministerium, Behörde und Abteilung.	Frage 2: Wie viele Abteilungsleitungsstellen wurden in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden seit 2017 neu besetzt und wie viele Stellen wurden mit Frauen besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und jeweiliger Abteilung.	Frage 3: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils nur intern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 4: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils auch extern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 5: Wie viele dieser Stellen wurden ohne Ausschreibungsverfahren neu besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 6: Wie viele Stellen in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden, die Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben beinhalten, werden derzeit in Teilzeit ausgeübt? Bitte aufschlüsseln nach jeweiliger Funktion und Geschlecht.
Bereich MWK	40% (2): Abt. II Hochschul- und Kulturbauentwicklung, Abt. III Hochschule und Forschung	2020: 2 Stellen, davon Abt. III mit einer Frau besetzt	2020: Mann	2020: Frau	keine	2017: 2 Frauen Referatsleitung, 2018: 2 Frauen Sachgebietsleitung,
nachgeordnete Bereiche						
Landesamt für Denkmalpflege Hessen	33,3% (1): Abt. Bau- und Kunstdenkmalpflege	2020: Restaurierungswerkstatt mit einer Frau besetzt	keine	2020: Frau	keine	2019: 2 Frauen, Leitung der archäologischen Restaurierungswerkstatt, Leitung Außenstellenkoordination
Museum Wiesbaden	15% (1): Verwaltung	2019: Verwaltung mit einer Frau besetzt	keine	2019: 0,5 Frau	keine	2019: 1 Frau Abteilungsleitung, 2020: 1 Frau Abteilungsleitung, 2021: 1 Frau Abteilungsleitung
Hochschule für Gestaltung Offenbach am Main	44,4% (4): Bibliothek, Personalabteilung, Studierendensekretariat, Internationales Büro	2020: Internationales Büro mit einer Frau besetzt	keine	2020: Frau	keine	2017: 2 Frauen Abteilungsleitung, 2018: 2 Frauen Abteilungsleitung, 2019: 2 Frauen Abteilungsleitung, 2020: 1 Frau Abteilungsleitung, 2021: 1 Frau Abteilungsleitung

Verwaltung Staatliche Schlösser und Gärten	60% (6): Dienststellenleitung, Museumsabteilung, Garten- Gartendenkmalpflegeabteilung, Bau- Baudenkmalpflegeabteilung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Marketing	2018: Leitung mit einer Frau besetzt; 2019: Museumsabteilung mit einer Frau besetzt	2018: Frau	2019: Frau	keine	2017: 1 Frau Abteilungsleitung, 2018 1 Frau Abteilungsleitung, 2019 1 Frau Abteilungsleitung, 2020 1 Frau Abteilungsleitung, 2021 1 Frau Abteilungsleitung
Hochschule RheinMain	50% (4): Studierendenservice und Internationales, Personal/Recht, Studium und Lehre, Hochschulkommunikation	2018: Studium und Lehre mit einer Frau besetzt, 2019: Mann, 2020: Mann	keine	2019: Mann, 2020: Mann	keine	2017: 1 Mann Abteilungsleitung, 1 Frau Abteilungsleitung, 2019: 1 Mann Sachgebietsleitung, 5 Frauen Sachgebietsleitung,
Hessisches Landesmuseum Darmstadt	0%(0)	2021:Mann	keine	keine	keine	2017: 2 Frauen Leitung Restaurierungswerkstatt, 2021: 1 Frau Abteilungsleitung
Hochschule für Bildende Künste - Städelschule Frankfurt am Main	42% (5): Rektorat, Kanzlerin, Bibliothek, Portikus, Personalabteilung	2018: 2 Stellen (Portikus, Personalabteilung) mit einer Frau besetzt, 2020: 2 Stellen, davon Rektorat mit einer Frau besetzt, 2021: Mann	2020: Mann	2018: Frau, 2020: Frau. 2021: Mann	2018: 1 Frau, 2020: 1 Mann	2017: 1 Mann Leitung Werkstatt, 1 Frau Leitung Bibliothek
Deutsche Film- und Medienbewertung	100% (1) : Direktorat	Keine Besetzungen	keine	keine	keine	keine
Universität Kassel	41,67% (5): Hochschulbezügestelle, Stabsstelle Kommunikation, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Stabsstelle Forschungsservice, Stabsstelle Stabsstelle Gleichstellung, Stabsstelle Datenschutz und Anti-Korruption	2017: Stabsstelle Forschungsservice mit einer Frau besetzt, 2018: 2 Stellen mit einem Mann besetzt, 2019: 3 Stellen, davon Abt. Entwicklungsplanung mit einer Frau besetzt, 2020: Stabsstelle Datenschutz und Anti-Korruption mit einer Frau besetzt, 2021: Mann	keine	2017: Frau, 2018: 2 Männer, 2019: 2 Männer, 1 Frau, 2020: Frau, 2021: Mann	keine	2017: 1 Mann Abteilungsleitung, 4 Frauen Abteilungsleitung, 2018: 1 Mann Abteilungsleitung, 4 Frauen Abteilungsleitug, 2019: 1 Mann Abteilungsleitung, 4 Frauen Abteilungsleitung, 2020: 1 Mann Abteilungsleitung, 5 Frauen Abteilungsleitung, 2021: 1 Mann Abteilungsleitung, 4 Frauen Abteilungsleitung

Hessisches Landesarchiv	50% (2): Hauptstaatsarchiv Wiesbaden, zentrale Einrichtungen	2019: Hauptstaatsarchiv Wiesbaden mit einer Frau besetzt, 2021: 2 Stellen besetzt, davon Zentrale Einrichtungen mit einer Frau besetzt	keine	2019: Frau (Hauptstaatsarchiv Wiesbaden), 2021: Mann (Staatsarchiv Darmstadt)	2020: Mann, 2021: Frau	2021: 1 Mann Referatsleitung, 1 Mann Sachgebietsleitung, 5 Frauen Referatsleitungen, 1 Frau Sachgebietsleitung
Staatstheater Kassel	34% (16): Künstlerische Betriebsdirektorin, Leiterin der Kostümabteilung, Vorstand des Malsaales, Chefmaskenbildnerin, Operndirektorin, Personalleiterin, Leiterin der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Vorarbeiterin Ankleidedienst, Leiterin der Damenschneiderei, Leiterin der Schuhmacherei, Leiterin des Kinder- und Jugendtheaters, Leiterin der Requisite, Leiterin des Beleuchtungswesens, Schauspielregisseurin, Künstlerische Produktionsleiterin	2017: 2 Stellen, davon Vorstand des Malsaales mit einer Frau besetzt, 2018: 5 Stellen, davon Leitung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit mit einer Frau besetzt, 2019: 7 Stellen, davon 2 Stellen (Leitung Kinder- und Jugendtheater, Leitung der Requisite) mit einer Frau besetzt, 2020: 6 Stellen, davon 3 (Leitung der Kostümabteilung, Leitung der Schuhmacherei, Leitung der Haus- und Betriebstechnik) mit einer Frau besetzt, 2021: 8 Stellen, davon 5 Stellen (Leitung des Beleuchtungswesens, Schauspielregisseurin, Leitung des Kinder- und Jugendtheaters, Künstlerische Produktionsleitung Musiktheater, Beleuchtungsmeisterin) mit einer Frau besetzt	keine	2017: 1 Frau, 1 Mann, 2018: 2 Männer, 1 Frau, 2019: 2 Männer, 2020: 2 Männer, 1 Frau, 2021: 2 Männer, 1 Frau	2018: zwei Männer. 2019: 3 Männer, 2 Frauen, 2020: 1 Mann, 2 Frauen, 2021: 1 Mann, 4 Frauen	2017: 2 Frauen Bereichsleitung, 2018: 3 Frauen Bereichsleitung, 2019: 2 Männer Sachgebietsleitung, 1 Frau Bereichsleitung Werkstatt, 2020: 1 Mann Sachgebietsleitung, 2 Frauen Bereichsleitung Tanztheater, Bereichsleitung Werkstatt, 2021: 2 Männer Sachgebietsleitung, 1 Frau Produktionsleiterin Werkstatt

Frankfurt University of Applied Sciences	73% (11): Beratung und Strategie für Studium und Lehre, Bibliothek, Campus Service, Finanzen, Forschung Innovation Transfer, Fachsprachenzentrum, International Office, Kommunikation und Veranstaltungsmanagement , Präsidiabteilung, StuPort Abt.Student Support and Serv.,WeLL Komp. Camp.- Weiterbildung und Lebl. Lernen	2017: 2 Stellen, (Beratung und Strategie für Studium und Lehre, Komp. Campus- Weiterbildung und Lebl. Lernen) mit einer Frau besetzt, 2018: Mann, 2019: StuPort Abt. Student Support and Serv. Mit einer Frau besetzt, 2020: Personal- und Personalentwicklung mit einer Frau besetzt,	keine	2017: Frau, 2019: Frau,	2017: 1 Frau, 2018: 1 Mann, 2020: 1 Frau	2017: 2 Frauen, Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung, 2018: 4 Frauen, Abteilungsleitung, 3 Sachgebietsleitung, 2019: 4 Frauen, Abteilungsleitung, 3 Sachgebietsleitung, 2020: 8 Frauen, Abteilungsleitung, Referatsleitung, 6 Sachgebietsleitungen, 2021: 7 Frauen, Abteilungsleitung, Referatsleitung, 3 Sachgebietsleitungen, 2 Stabsstellenleitungen
Technische Universität Mittelhessen	50% (10): International Office, Personalabteilung, Haushaltsabteilung, Zentrale Studienberatung, Bibliothek, Hochschulsport, Forschung, Transfer und wiss. Nachwuchs, Gleichstellungsbüro, Referat für Hochschulpolitische Fragen, Referat Zentrales Prüfungsamt	2017: Bibliothek mit einer Frau besetzt, 2018: 2 Stellen Haushalt mit einer Frau besetzt, 2019: Mann, 2020: Gleichstellungsbüro mit einer Frau besetzt, 2021: Mann	keine	2018: Frau	2017: 1 Frau, 2018: 1 Frau, 2019: 1 Mann, 2021: 1 Mnn, 1 Frau	2017: 2 Männer, Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung, 10 Frauen: 1 Abteilungsleitung, 9 Sachgebietsleitungen, 2020: 4 Männer, 2 Präsidium, 1 Abteilungsleitung, 1 Sachgebietsleitung, 20 Frauen: 1 Referatsleitung, 2 Zentrumsleitung, 4 Abteilungsleitung, 12 Sachgebietsleitungen
Museumslandschaft Hessen-Kassel	43% (11): diverse wiss. Abteilungen; Kommunikation, Veranstaltung und Vertrieb, Digitalisierung	2019: Mann, 2020: 2 Stellen (Kommunikation, wiss. Abt.) mit einer Frau besetzt, 2021: Digitalisierung mit einer Frau besetzt	keine	2019: Mann, 2020: Frau, 2021: Frau	2020: 1 Frau	2017: 3 Frauen Abteilungsleitung, 2018 3 Frauen Abteilungsleitung, 2019 2 Frauen Abteilungsleitung, 2021: 1 Mann Sachgebietsleitung

Hochschule Darmstadt	46% (1): Ressort 5 (Forschung und Nachhaltige Entwicklung)	2018: 5 Stellen, davon 4 (ZOE Internationalisierung, ZOE Interne Weiterbildung, ZOE Gesundheitsmanagement, Personalabteilung) mit einer Frau besetzt, 2019: 5 Stellen, davon 2 (ZOE Internationalisierung, ZOE Personal- und Organisationsentwicklung) mit einer Frau besetzt, 2020: 2 Stellen, davon Innenrevision mit einer Frau besetzt, 2021: 2 Stellen (ZOE Nachhaltige Entwicklung, Graduiertenschule) mit einer Frau besetzt	2019: Frau	2018: Mann, 2019: Mann, 2020: Frau	2018: 4 Frauen, 2019: 1 Mann, 2 Frauen, 2020: 1 Mann, 2021: 2 Frauen	2017: 2 Männer, 6 Frauen Leitung Zentralorganisationseinheit, Stabsstelle, 2018: 1 Mann, 5 Frauen Leitung Zentralorganisationseinheit, Stabsstelle, 2019: 2 Männer, 4 Frauen Leitung Zentralorganisationseinheit, Stabsstelle, 2020 3 Männer, 4 Frauen Leitung Zentralorganisationseinheit, Stabsstelle, 2021: 3 Männer, 4 Frauen Leitung Zentralorganisationseinheit, Stabsstelle
Justus-Liebig-Universität Gießen	6 (75%): Dez. B Recht, Zentrale Aufgaben, Sicherheit und Angelegenheiten der Studierenden; Dez. C Personal; Dez. D Finanz- und Rechnungswesen; Dez. E Liegenschaften, Bau und Technik, Präsidialbüro (PB), Stabsabteilung Akademisches Auslandsamt, Stabsabteilung Wissens- und Technologietransfer (WTT), Büro für Chancengleichheit	2017: Wissens- und Technologietransfer mit einer Frau besetzt, 2018: Mann, 2020: Mann	2020: Mann	2017: Frau	2018: 1 Mann	2017: 1 Mann Stabsstelleneitung, 6 Frauen (1 Abteilungsleitung, 5 Sachgebietsleitungen), 2018: 7 Frauen (2 Abteilungsleitungen, 5 Sachgebietsleitungen, 2019: 6 Frauen (2 Abteilungsleitungen, 4 Sachgebietsleitungen), 2020: 6 Frauen (2 Abteilungsleitungen, 4 Sachgebietsleitungen), 2021: 5 Frauen (2 Abteilungsleitungen, 3 Sachgebietsleitungen)

Hochschule Fulda	57,9% (11): Verwaltung, zentrale Einrichtung	2017: 3 Stellen, davon 2 Stellen Verwaltung mit einer Frau besetzt, 2019: Verwaltung mit einer Frau besetzt, 2020: Mann, 2021: Verwaltung mit einer Frau besetzt	2017: Frau	2017: 1 Mann, 1 Frau, 2019: Frau, 2020: Mann	2021: 1 Frau	2017: 1 Mann Abteilungsleitung, 3 Frauen Abteilungsleitung, 2018: 1 Mann Abteilungsleitung, 1 Frau Abteilungsleitung, 2019: 1 Mann Abteilungsleitung, 1 Frau Abteilungsleitung, 2020: 1 Mann Abteilungsleitung, 3 Frauen Abteilungsleitung, 2021: 1 Mann Abteilungsleitung, 3 Frauen Abteilungsleitung
Technische Universität Darmstadt	25% (2): Dezernat IV Immobilienmanagement, Dez. VIII Internationales	2020: Mann	keine	2020: Mann	keine	keine
Philipps-Universität Marburg	68% (11): Dezernate Strukturentwicklung und Forschung; Personal und Organisation und Internationale Angelegenheiten und Familienservice; Stabsstelle Antidiskriminierungsstelle für Studierende; Forschungsdatenmanagement; Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte; Fundraising und Alumni-Service; Grundsatzfragen, Hochschulkommunikation; Konfliktberatung & Prozessentwicklung; Strategisches Controlling und Hochschulbudgetierung	2017: Stabsstelle UMR 2027 Interaktion, Forschung und Lehre mit einer Frau besetzt, 2018: Stabsstelle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit einer Frau besetzt, 2019: Stabsstelle Antidiskriminierungsstelle für Studierende mit einer Frau besetzt, 2020: Strategisches Controlling und Hochschulbudgetierung mit einer Frau besetzt, 2021: Dezernat Personal und Organisation mit einer Frau besetzt	2018: Frau	2017: Frau, 2019: Frau, 2020: 1 Mann, 1 Frau, 2021: Frau	keine	2017: 9 Frauen (Leitung Stabsstelle, Sachgebietsleitung, Direktorin, Geschäftsführung), 2018: 1 Mann Abteilungsleitung, 10 Frauen (Leitung Stabsstelle, Sachgebietsleitung, Direktorin, Geschäftsführung), 2019: 1 Mann Abteilungsleitung, 10 Frauen Leitung Stabsstelle, Sachgebietsleitung, Direktorin, Geschäftsführung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, 2020 1 Mann Abteilungsleitung, 14 Frauen Leitung Stabsstelle, Direktorin, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, 2021 1 Mann Abteilungsleitung, 14 Frauen (Leitung Stabsstelle, Direktorin)

Hochschule Geisenheim University	40,38% (21): Kanzlerin, Justizariat, Personal, Bibliothek, Einkauf, Veranstaltungsmanagement, Präsidialbüro, Geschäftsstelle Prüfungswesen, International Office, Sprachenzentrum, e-learning, Weiterentwicklung und Studium, Studienbüro, Hochschulinformationssystem, Forschungsförderung. Außenbetrieb Gemüsebau; Institutsleitungen: Institut für angewandte Ökologie, Institut für Freiraumentwicklung, Institut für Gemüsebau, Institut für Önologie, Institut für Phytomedizin	2017: 2 Stellen, davon Abteilungsleitung Personal mit einer Frau besetzt, 2018: Mann, 2019: 2 Männer, 2020: 4 Stellen, davon 3 (Abteilungsleitung Studienbüro, Abteilungsleitung Einkauf, Institutsleitung Freiraumentwicklung) mit einer Frau besetzt, 2021: Mann	2020: Frau	2017: 1 Mann, 1 Frau, 2018: Mann, 2019: 2 Männer, 2020: 1 Mann, 2 Frauen, 2021: Mann	keine	keine
Staatstheater Darmstadt	45,8% (11): Haushalt, Finanzen, Operndirektion, Malsaal, Personalabteilung, Allgemeine Verwaltung, Kammerspiele, Damenschneiderei, Herrenschneiderei, Kostümabteilung, Maske	2017: 3 Stellen, davon 2 (Kammerspiele, Malsaal) mit einer Frau besetzt, 2018: 5 Stellen, davon 2 (Operndirektion, Personal) mit einer Frau besetzt, 2019: 2 Männer, 2020: 1 Mann,	keine	2017: 1 Mann, 2018: 1 Mann, 1 Frau, 2020: 1 Frau		2018: 1 Mann Abteilungsleitung,
Hessisches Staatstheater Wiesbaden	100% (2): Personalabteilung; Finanzen	2017: Personalabteilung mit einer Frau besetzt	2017: Frau	2017: 1 Frau, nur internes Verfahren		keine

<p>Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main</p>	<p>69,23% (9): Geschäftsführerin FB 2, Geschäftsführerin FB 3, Abteilungsleiterin Bibliothek, Abteilungsleiterin Bau- und Gebäudemanagement, Abteilungsleiterin Künstlerisches Betriebsbüro, Abteilungsleiterin Personalservice und Organisation, Abteilungsleiterin Presse und Kommunikation, Abteilungsleiterin Studienservice, Geschäftsführerin Institut für zeitgenössische Musik</p>	<p>2017: Mann, 2019: Abteilung Bau- und Gebäudemanagement mit einer Frau besetzt, 2020: 2 Stellen (Abt. Studienservice, Abt. Personalservice und Organisation) mit einer Frau besetzt, 2021: 2 Stellen (Fachbereich 2, Bibliothek) mit einer Frau besetzt</p>	<p>2017: Mann</p>	<p>2020: 1 Frau</p>		<p>2017: 1 Mann Geschäftsführung Hessische Theaterakademie, 2 Frauen Abteilungsleitung Presse und Kommunikation, Geschäftsführung Fachbereich 3, 2018- 2021 wie 2017</p>
---	--	---	-------------------	---------------------	--	--

	Frage 1: Wie hoch ist der Anteil an Abteilungsleiterinnen in hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden derzeit? Bitte aufschlüsseln nach jeweiligem Ministerium, Behörde und Abteilung.	Frage 2: Wie viele Abteilungsleitungsstellen wurden in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden seit 2017 neu besetzt und wie viele Stellen wurden mit Frauen besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und jeweiliger Abteilung.	Frage 3: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils nur intern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 4: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils auch extern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 5: Wie viele dieser Stellen wurden ohne Ausschreibungsverfahren neu besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 6: Wie viele Stellen in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden, die Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben beinhalten, werden derzeit in Teilzeit ausgeübt? Bitte aufschlüsseln nach jeweiliger Funktion und Geschlecht.
Bereich						
MWEVW	25%	3	0	2	1	7
	Abteilungen I und IV	Abt. VI, 2017 mit einem Mann besetzt			2017 - Besetzung mit einem Mann (Nachdem ressortweit alle Angehörigen der Besoldungsgruppe B3 als engerer Bewerberkreis einbezogen waren, wurde mit Zustimmung der damaligen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf die Durchführung eines förmlichen Ausschreibungsverfahrens verzichtet. Die Stellenbesetzung war danach Gegenstand einer gerichtlichen Auseinandersetzung (und unterschiedlicher Landtagsinitiativen), die keine Änderung der heutigen Besetzung ergeben hat.)	7 Referatsleitungen, davon 1 besetzt mit einem Mann
		Abt. 1, 2020 mit einer Frau besetzt		2020 mit einer Frau besetzt		
		Abt. IV, 2021 mit einer Frau besetzt		2021 mit einer Frau besetzt		
nachgeordnete Bereiche						
Hessen Mobil	33,33%	3		2	1	28

	Abteilung Planung und Bau	Abt. Planung, 2017 mit einer Frau besetzt		2017 mit einer Frau besetzt		1 Dezernatsleitung besetzt mit einer Frau; 10 Fachdezernatsleitungen, davon 4 besetzt mit einem Mann; 17 Sachgebietsleitungen, davon 4 besetzt mit einem Mann
		Abt. Verkehr, 2018 mit einem Mann besetzt	2018 mit einem Mann besetzt			
		2019 - Abteilung Betrieb - Besetzung mit einem Mann	2019 mit einem Mann besetzt			
HVBG						8
HLBG	25%		4	0	4	0
	Abteilung I	Abt. Z, 2017 mit einer Frau besetzt		2017 mit einer Frau besetzt		3 Dezernatsleitungen besetzt mit Frauen; 4 Fachbereichsleitungen, davon 2 besetzt mit einem Mann; 1 Abteilungsleitung, besetzt mit einem Mann
		Abt. Z, 2019 mit einem Mann besetzt		2019 mit einem Mann besetzt		
		Abt. I, 2021 mit einer Frau besetzt		2021 mit einer Frau besetzt		
		Abt. III, 2021 mit einem Mann besetzt		2021 mit einem Mann besetzt		
AfB Büdingen	100%		2	0	2	0
	Abteilung 1, 2 und 3	Abt. 2, 2018 mit einer Frau besetzt		2018 mit einer Frau besetzt		
		Abt. 3, 2020 mit einer Frau besetzt		2020 mit einer Frau besetzt		
AfB Fulda	0%		1	0	1	0
		Abt. 2, 2020 mit einem Mann besetzt		2020 mit einem Mann besetzt		
AfB Heppenheim	0%		2	0	2	0
		Abt. 2, 2017 mit einem Mann besetzt		2017 mit einem Mann besetzt		
		Abt. 3, 2020 mit einem Mann besetzt		2020 mit einem Mann besetzt		
AfB Homberg	33,33%		1	0	1	0
	Abteilung 2	Abt. 3, 2017 mit einem Mann besetzt		2017 mit einem Mann besetzt		
AfB Korbach	0%		1	0	1	0
		Abt. 3, 2017 mit einem Mann besetzt		2017 mit einem Mann besetzt		

AfB Limburg	0%	2	0	2	0	
		Abt. 2, 2018 mit einem Mann besetzt		2018 mit einem Mann besetzt		
		Abt. 3, 2020 mit einem Mann besetzt		2020 mit einem Mann besetzt		
AfB Marburg	0%	0	0	0	0	
HED	0%	1	1	0	0	3
		Abt. I, 2020 mit einem Mann besetzt	2020 mit einem Mann besetzt			2 Abteilungsleitungen besetzt mit Männern; 1 Außenstellenleitung besetzt mit einem Mann

	Frage 1: Wie hoch ist der Anteil an Abteilungsleiterinnen in hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden derzeit? Bitte aufschlüsseln nach jeweiligem Ministerium, Behörde und Abteilung.	Frage 2: Wie viele Abteilungsleitungsstellen wurden in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden seit 2017 neu besetzt und wie viele Stellen wurden mit Frauen besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und jeweiliger Abteilung.	Frage 3: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils nur intern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 4: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils auch extern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 5: Wie viele dieser Stellen wurden ohne Ausschreibungsverfahren neu besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 6: Wie viele Stellen in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden, die Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben beinhalten, werden derzeit in Teilzeit ausgeübt? Bitte aufschlüsseln nach jeweiliger Funktion und Geschlecht.
Bereich						
MUKLV	50% Zentralabteilung, Abt. "Lebensmittelüberwachung, Tierschutz und Veterinärwesen", Abt. "Landwirtschaft", Abt. "Verbraucherschutz und Ernährung"	2017: AL "Wasser und Boden", wurde männlich besetzt AL "Landwirtschaft", wurde weiblich besetzt AL "Verbraucherschutz und Ernährung", wurde weiblich besetzt 2019: AL "Lebensmittelüberwachung, Tierschutz und Veterinärwesen", wurde weiblich besetzt	2017: 1 Stelle männlich besetzt	2017: 1 Stelle weiblich besetzt 2019: 1 Stelle weiblich besetzt	2017: 1 Stelle weiblich besetzt	4 Referatsleiterinnen
nachgeordnete Bereiche:						
HessenForst, Landesbetrieb	0%	Abt. Personal, 2018 mit einem Mann besetzt	keine	2018 mit einem Mann besetzt	keine	2 Bereichsleiterinnen 4 Büroleiterinnen 1 Büroleiter 1 Einsatzleiter 2 Sachgebietsleiterinnen
Hessisches Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie	20% Abt. Geologie und Boden, geologischer Landesdienst	Abt. Wasser, 2019 mit einem Mann besetzt, Abt. Naturschutz, 2019 mit einem Mann besetzt, Abt. Zentrale Aufgaben, 2020 mit einem Mann besetzt, Abt. Geologie und Boden, Geologischer Landesdienst, 2020 mit einer Frau besetzt.	2019 mit einem Mann besetzt	2019 mit einem Mann besetzt, 2020 mit einer Frau besetzt, 2020 mit einem Mann besetzt	keine	1 Abteilungsleiterin 3 Dezernatsleiterinnen 1 Dezernatsleiter

Landesbetrieb Hessisches Landeslabor	60%, Zentralabteilung, Abt. Lebensmittel, Abt. Tierärztliche Grenzkontrollstelle	Abt. Lebensmittel, 2018 mit einer Frau besetzt, Abt. TGSH, 2021 mit einer Frau besetzt.	2018 mit einer Frau besetzt	2021 mit einer Frau besetzt	keine	1 Zentralabteilungsleiterin
Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen	50%, Abt. Beratung, Abt. Fachinformation	Abt. Fachinformation, 2017 mit einer Frau besetzt, Abt. Zentrale Dienstleistungen, 2018 mit einem Mann besetzt.	keine	2017 mit einer Frau besetzt 2018 mit einem Mann besetzt	keine	2 Fachgebietsleiterinnen
Nationalpark Kellerwald-Edersee	40%, Abt. Zentrale Dienste, Abt. Kommunikation, Bildung und Naturerleben	keine	entfällt	entfällt	entfällt	1 Abteilungsleiterin

	Frage 1: Wie hoch ist der Anteil an Abteilungsleiterinnen in hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden derzeit? Bitte aufschlüsseln nach jeweiligem Ministerium, Behörde und Abteilung.	Frage 2: Wie viele Abteilungsleitungsstellen wurden in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden seit 2017 neu besetzt und wie viele Stellen wurden mit Frauen besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und jeweiliger Abteilung.	Frage 3: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils nur intern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 4: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils auch extern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 5: Wie viele dieser Stellen wurden ohne Ausschreibungsverfahren neu besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 6: Wie viele Stellen in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden, die Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben beinhalten, werden derzeit in Teilzeit ausgeübt? Bitte aufschlüsseln nach jeweiliger Funktion und Geschlecht.
Bereich	33,33%, Abt. II Familie, Abt. III Arbeit	Abt. V, 2020 mit einem Mann besetzt, Abt. VI, 2020 mit einem Mann besetzt, Abt. III, 2021 mit einer Frau besetzt	./.	Eine Stelle wurde auch extern (innerhalb der Landesverwaltung) ausgeschrieben. Die Besetzung erfolgte mit einer Frau.	Die Abteilungsleitungen V und VI wurden in 2020 im Wege der Umsetzung, jeweils mit einem Mann, besetzt.	4 Referatsleitungen in Teilzeit tätig, davon 2 Frauen und 2 Männer
MSI						

	Frage 1: Wie hoch ist der Anteil an Abteilungsleiterinnen in hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden derzeit? Bitte aufschlüsseln nach jeweiligem Ministerium, Behörde und Abteilung.	Frage 2: Wie viele Abteilungsleitungsstellen wurden in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden seit 2017 neu besetzt und wie viele Stellen wurden mit Frauen besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und jeweiliger Abteilung.	Frage 3: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils nur intern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 4: Wie viele dieser Stellen wurden jeweils auch extern ausgeschrieben? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 5: Wie viele dieser Stellen wurden ohne Ausschreibungsverfahren neu besetzt? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Besetzung mit einem Mann bzw. einer Frau.	Frage 6: Wie viele Stellen in den hessischen Ministerien und hessischen Landesbehörden, die Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben beinhalten, werden derzeit in Teilzeit ausgeübt? Bitte aufschlüsseln nach jeweiliger Funktion und Geschlecht.
Bereich	33,33%	Es fand seit 2017 keine Neubesetzung statt.	./.	./.	./.	2 Stellen, jeweils Bereichsleitung, jeweils weiblich
LT						

Staatskanzlei	<p>Im Geschäftsbereich des Ministerpräsidenten werden Führungspositionen immer mit dem Zusatz der Arbeitszeitflexibilisierung ausgeschrieben. Ebenso erfolgt der Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Grundsätzlich sind auch geteilte Führungspositionen möglich. Eine Abweichung davon kann nach der gesetzlichen Vorschrift des § 7 Abs. 1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) nur dann erfolgen, wenn sich der konkrete Arbeitsplatz für eine Teilzeitbeschäftigung nicht eignet.</p>
MdIS	<p>Grundsätzlich sind im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport sowie im Polizeibereich und dem sonstigen nachgeordneten Bereich geteilte Führungspositionen möglich. In den Ausschreibungen des Ministeriums des Innern und für Sport sowie in Ausschreibungen des Polizeibereichs und dem übrigen nachgeordneten Bereich wird explizit darauf hingewiesen, dass „Teilzeit im Grundsatz möglich ist, jedoch sichergestellt werden muss, dass die Stelle in vollem Umfang besetzt wird“.</p> <p>Bei einer Unterrepräsentanz besteht eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils und Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht.</p> <p>(§ 9 Abs. 1 und 2 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG).</p>
MdF	<p>In den Ministerien und Landesbehörden sind geteilte Führungspositionen möglich, dies wird nicht explizit als Möglichkeit mit ausgeschrieben. Unter anderem wird seit dem 1. Oktober 2021 die Amtsleitung des Finanzamts Nidda gemeinsam von zwei weiblichen Führungskräften („Tandem“) wahrgenommen.</p>

MdJ	<p>Im Bereich der Justiz sind geteilte Führungspositionen grundsätzlich möglich. Gemäß § 9 Abs. 2 HGIG wird in Ausschreibungen grundsätzlich darauf hingewiesen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen. Soweit einer Besetzung in Teilzeit zwingende Belange entgegenstehen – wie beispielsweise aufgrund eines besonderen Aufgabenumfangs und einer großen Verantwortungsbreite – wird in Ausnahmefällen von dem Zusatz abgesehen; gleichwohl werden in Teilzeit tätige Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich uneingeschränkt in die Auswahlverfahren einbezogen.</p>
KM	<p>Geteilte Führungsfunktionen sind nicht ausgeschlossen,</p>
MWK	<p>Geteilte Führungspositionen sind im Ressort Wissenschaft und Kunst grundsätzlich möglich und werden begrüßt. Führung in Teilzeit und geteilte Führungspositionen werden über § 9 HGIG in den Stellenausschreibungen hervorgehoben. Soweit Vollzeitstellen teilbar sind, erfolgen entsprechende Hinweise in den Ausschreibungen.</p>
MWEVW	<p>Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen können Führungspositionen wie auch alle anderen Stellen grundsätzlich geteilt besetzt werden. In den Stellenausschreibungen des Ressorts ist aus diesem Grund der Hinweis „Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich.“ enthalten. In einem Pilotprojekt wurde bereits im Jahr 2016 gezielt eine Referatsleitung im Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen als geteilte Führungsposition rekrutiert und besetzt. Zwei Teilzeitkräfte nehmen die Funktion seither gemeinsam wahr.</p>
MUKLV	<p>Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz enthalten die Ausschreibungen auch für Führungspositionen die Angabe, dass</p>

	Teilzeitbeschäftigung unter Berücksichtigung dienstlicher Belange grundsätzlich möglich ist.
MSI	Sämtliche Ausschreibungen, auch für Führungspersonen, im Ministerium für Soziales und Integration, beinhalten den Hinweis auf die grundsätzliche Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung.
Kanzlei des Landtags	Ja.

Frage 8. In welchen hessischen Ministerien und Landesbehörden gibt es explizite Frauenförderungspläne und welche Ziele und Maßnahmen beinhalten sie jeweils?

StK	<p>Im Geschäftsbereich des Ministerpräsidenten gibt es dienststellenbezogene Frauenförder- und Gleichstellungspläne.</p> <p>Die Frauenförder- und Gleichstellungspläne enthalten nach den Vorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) sowohl Ziele als auch Maßnahmen. Die Ziele orientieren sich an den gesetzlichen Bestimmungen. Zu den Maßnahmen zählen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG), Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG), konkrete Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung (§ 6 Abs. 2 Nr. 5, § 12 HGIG) sowie sonstige Maßnahmen.</p>
MdIS	<p>Im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport sowie im Polizeibereich und dem sonstigen nachgeordneten Bereich wurden jeweils Frauenförder- und Gleichstellungspläne für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2023 aufgestellt, bzw. befinden sich diese derzeit in der Fortschreibung bis 31.12.2023.</p> <p>Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 HGIG). Der vorbezeichnete Plan soll dazu beitragen, unter Beachtung der Prinzipien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung und der dienststellenspezifischen Bedingungen, die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben und die Diskriminierung wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beseitigen. Bei dem Bemühen um Chancengleichheit im öffentlichen Dienst sollen insbesondere die</p>

Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden.

Als Maßnahmen sind unter anderem die Folgenden vorgesehen:

- verschiedene Teilzeitmodelle, Telearbeit, Gleitzeit und die Möglichkeit des Sabbatjahres
- Angebote der Kinderferien- und Notfallbetreuung
- Hauskonzept zur Personalentwicklung
- Rotationsmöglichkeiten
- Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften
- Bereitstellung von Notebooks zum mobilen Arbeiten
- Veranstaltungen zu verschiedenen Gesundheitsthemen
- umfangreiches Fortbildungsangebote inkl. Coachingzentrum für individuelle Förderungsangebote.

Sonstige Fördermaßnahmen i.S.d. HGIG werden ebenfalls innerhalb der hessischen Polizei (behördenindividuell) umgesetzt. Unter anderem handelt es sich hierbei um nachfolgende Maßnahmen:

- Die Vorgesetzten sollen die Mitarbeiterinnen im Rahmen von Jahres- und Fördergesprächen motivieren, vermehrt herausgehobene Aufgaben sowie Führungsaufgaben zu übernehmen.
- Bei Fortbildungen, die der optimalen Aufgabenerfüllung, *Qualifikationsverbesserung und Anpassung an neue Entwicklungen* dienen, ist die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern angestrebt; die Vorgesetzten sind dazu aufgerufen, auf einen erhöhten Frauenanteil an Fortbildungsmaßnahmen hinzuwirken. Zudem wird beurlaubten Beschäftigten die Möglichkeit geboten, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Sie werden über das bestehende Fortbildungsangebot unterrichtet. An der Hessischen Polizeiakademie wird für Polizeibeamtinnen ein Seminar „Karriereplanung für Polizeibeamtinnen“ angeboten. In Bezug auf Fortbildungsangebote wird auf die Möglichkeit

der Kostenübernahme für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen hingewiesen.

- Die jeweiligen Dienststellen bieten verstärkt Arbeitszeitgestaltungen an, die den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen und ihnen ermöglichen, berufliche und familiäre Interessen miteinander zu vereinen (flexible Arbeitszeit, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Beurlaubungen).
- Über bestehende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere über regionale Ferienangebote der jeweiligen Stadt/Kommune, werden die Beschäftigten informiert. Sofern die reguläre Betreuung eines Kindes ausfällt, besteht beispielsweise die Möglichkeit, bei der Medical Airport Service GmbH in Wiesbaden im „Fluggi-Land“ einen Betreuungsplatz zu buchen oder Kinder mit zur Dienststelle zu bringen und dort vorhandenes Equipment zu nutzen.
- Ziel der gesetzlichen Vorgabe gemäß § 13 HGIG ist eine *paritätische Besetzung der Gremien*. Den Führungskräften wird die Bedeutung der Gremienarbeit hinsichtlich der Belange der Chancengleichheit erläutert. Frauen werden zur Gremienarbeit motiviert.

Auch die festgeschriebenen Maßnahmen des Frauenförderplan des Regierungspräsidium Kassel sind besonders hervorzuheben:

Zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen wurden in den unterrepräsentierten Besoldungs- und Entgeltgruppen stellenbezogene Zielsetzungen formuliert:

- Das RP Kassel verpflichtet sich auf den Abbau der Unterrepräsentanz hinzuwirken und bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Einstellungen in den unterrepräsentierten Besoldungsgruppen sowie Entgeltgruppen insgesamt mindestens 51% der frei werdenden Stellen für Frauen zu verwenden.

Daneben erfolgte im Rahmen der sonstigen Ziele u.a. mit Bezug auf Führungspositionen eine personenbezogene Zielfestlegung:

- Bei Laufbahnaufstiegen vom gehobenen in den höheren Dienst wird ein Frauenanteil von mindestens 51% angestrebt.
- Weiterhin verpflichtet sich das RP Kassel mindestens 51% der frei werdenden Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

Im Rahmen der personalkostenorientierten Betrachtungsweise wurde im Zuge der Gender-Budgetierung eine geschlechtergerechte Personalkostenverteilung angestrebt:

- Das RP Kassel strebt an, bei Beförderungen und Höhergruppierungen eine Personalkostenverteilung zu realisieren, die dem jährlich zum Stichtag 01.01. neu festzusetzenden prozentualen Anteil der Frauen am Gesamtstellenvolumen entspricht.

Im Rahmen der sechsjährigen Laufzeit des Gender-Konzepts wurden und werden im RP Kassel insofern verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG umgesetzt (u.a. Initiierung von Elternstammtischen, Konzeption eines Elternguides für Personen, die sich in Mutterschutz oder Elternzeit befinden, Erarbeitung einer Dienstvereinbarung für kollegiales Verhalten und gegen Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung). Zugleich wurden verschiedene Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung i.S.d. § 6 Abs. 2 Nr. 5 HGIG realisiert (u.a. Potenzialerkennung für die Zulassung zum dualen Studium im gehobenen Dienst zum Bachelor of Arts - digitale Verwaltung, Potenzialanalyse für den Erfahrungs- und Qualifikationsaufstieg gemäß der Hessischen Laufbahnverordnung, Analyse der Regelbeurteilungen).

	<p>Daneben werden im Rahmen sonstiger Strategien und Maßnahmen hausintern verschiedene Veranstaltungen zu genderrelevanten Thematiken angeboten.</p> <p>Als positives Beispiel sind auch die Maßnahmen der Hessischen Landesfeuerweherschule zu betonen. Ein vorrangiges Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFPL) der Hessischen Landesfeuerweherschule (HLFS) ist es, mehr Frauen für die Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes zu gewinnen, um so den Frauenanteil in diesem männlich geprägten Bereich langfristig zu erhöhen.</p> <p>So ist es gelungen, durch die Zuweisung zusätzlicher Anwärterstellen die eigenen Ausbildungsleistungen für die Laufbahngruppe des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes deutlich auszubauen. Die Anzahl der weiblichen Anwärterinnen konnte deutlich erhöht werden. Allen ausgebildeten Feuerwehrbeamtinnen konnte zum Abschluss des Vorbereitungsdienstes eine Übernahme/Einstellung als Beamtin auf Probe angeboten werden. In den vergangenen drei Jahren war es möglich, im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst die Anzahl von einer weiblichen Lehrkraft auf aktuell fünf Beamtinnen zu erhöhen. Darüber hinaus befinden sich aktuell zwei weitere Anwärterinnen im Vorbereitungsdienst.</p> <p>In der Laufbahngruppe des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes wurde im April 2021 eine selbst ausgebildete Brandreferendarin nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes als Brandrätin in ein Beamtenverhältnis auf Probe /eingestellt. Somit ist es erstmals gelungen, eine Frau im höheren feuerwehrtechnischen Dienst an der Hessischen Landesfeuerweherschule zu etablieren. Die Übertragung einer Leitungsaufgabe, z. B. als Abteilungsleiterin, ist vorgesehen.</p>
MdF	<p>Für das Ministerium und die nachgeordneten Behörden und Landesbetriebe im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen gibt es explizite Frauenförder- und Gleichstellungspläne. Die Zusammenfassung zu gemeinsamen Plänen ist in der „Anordnung über die Zusammenfassung von Personalstellen mehrerer Dienststellen in einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums der Finanzen“ vom 11. Juli 2016 (Staatsanzeiger</p>

	Nr. 30/2016, S. 792) geregelt. Die Ziele und Maßnahmen ergeben sich aus § 6 HGIG.
MdJ	<p>In der Justiz werden nach § 5 Abs. 1 HGIG Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufgestellt. Dabei besteht neben den beiden Frauenförder- und Gleichstellungsplänen für einzelne Dienststellen (HMdJ und IT-Stelle) ein Plan für den Bereich des hessischen Justizvollzugs. Für den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst wurden getrennt nach Geschäftsbereichen besondere Frauenförder- und Gleichstellungspläne erstellt sowie im Bereich des nichtrichterlichen/ nichtstaatsanwaltlichen Dienstes – ebenfalls getrennt nach Gerichtsbarkeiten – Personalstellen einzelner Dienststellen in eigenen Plänen zusammengefasst (§ 5 Abs. 2 HGIG).</p> <p>Die zu Beginn des derzeit laufenden Sechs-Jahres-Zeitraums definierten Ziele und Maßnahmen können den jeweils im Justiz-Ministerial-Blatt veröffentlichten Frauenförder- und Gleichstellungsplänen entnommen werden</p> <p>https://justizministerium.hessen.de/Service/Buergerservice-Hessenrecht/Justizministerialblatt.</p>
KM	Im Geschäftsbereich des KM bestehen Frauenförder- und Gleichstellungspläne gemäß den gesetzlichen Vorschriften. Dies gilt auch für die dort jeweils beschriebenen Ziele und Maßnahmen.
MWK	<p>In den Dienststellen des Ressorts Wissenschaft und Kunst existieren Frauenförder- und Gleichstellungspläne.</p> <p>Die Frauenförder- und Gleichstellungspläne im Ressort haben zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte und im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) konkretisierte Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern sowie die Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu beseitigen. Die Dienststellenleitungen, die Personalvertretungen, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie die Beschäftigten, insbesondere alle Führungskräfte, übernehmen gemeinschaftlich die Verantwortung für das Gelingen und die Umsetzung der vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungspläne.</p>

	<p>Es geht bei Maßnahmen zur Frauen- und Gleichstellungsförderung nicht darum, Frauen bei bestimmten Personal- und Fortbildungsmaßnahmen zu bevorzugen, sondern Ihnen die Möglichkeit zu eröffnen, in gleicher Weise an der gesellschaftlichen Entwicklung teilzuhaben wie ihre männlichen Kollegen.</p> <p>Gemäß den Bestimmungen des HGIG legen die Frauenförder- und Gleichstellungspläne Maßnahmen fest, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen dienen können. Außerdem enthalten die Frauenförder- und Gleichstellungspläne konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur geschlechtergerechten Personalentwicklung.</p>
MWEVW	<p>Im Geschäftsbereich des MWEVW gelten entsprechend den Vorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes im Ministerium sowie in allen Dienststellen des Ressorts Frauenförder- und Gleichstellungspläne. In diesen Plänen sind als Kernstück verbindliche Zielvorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen festgelegt. Die Zielvorgaben basieren auf einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur und einer Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen für jeweils drei Jahre.</p> <p>Flexibilisierung der Arbeitszeiten, alternierende Telearbeit, das flächendeckende Ausrollen des Mobilen Arbeitens sind beispielhaft für die in den Plänen genannten Maßnahmen. In den vorwiegend technisch geprägten nachgeordneten Dienststellen, wo beispielsweise im Straßenunterhaltungsdienst bei Hessen Mobil der Frauenanteil gering ist, ist durch bauliche Maßnahmen auf den Meistereigehöften eine Erhöhung erzielt worden.</p> <p>Im Ministerium konnten die beiden letzten freigewordenen Abteilungsleitungen jeweils mit Frauen besetzt werden. Ebenso konnte eine weibliche Besetzung bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen erreicht werden. Zudem sind im Ministerium mittlerweile 19 Referatsleitungen mit Frauen besetzt worden.</p>

	<p>Das Ressort ist darüber hinaus bestrebt, insbesondere junge Frauen nach Beendigung der Schule oder des Studiums durch die Möglichkeit einer Ausbildung oder der Ableistung eines Vorbereitungsdienstes als Mitarbeiterinnen zu gewinnen und dadurch auf langfristige Sicht den Frauenanteil weiter zu erhöhen. Dabei liegt der Fokus im nachgeordneten Bereich hauptsächlich auf der Stärkung des technischen Dienstes.</p>
<p>MUKLV</p>	<p>Neben den prozentualen Zielvorgaben für Frauen bei Stellenbesetzungen, Höhergruppierungen und Beförderungen sind Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Vereinbarkeit v. Familie und Beruf und zum Schutz vor sexueller Belästigung als auch Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung Inhalt des Frauen- u. Gleichstellungsplans.</p> <p>HessenForst Landesbetrieb Gleichstellungsplan 2018 (basiert auf dem Grundanliegen und den Arbeitsergebnissen des Frauenförderplans 2013).</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schaffung von chancengleichen Bedingungen für Frauen und Männer - kontinuierliche Erweiterung des Angebotes familienfreundlicher Rahmenbedingungen - bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf - qualifizierte berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten - Förderung von Frauen als integraler Bestandteil der Personalentwicklung - Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität durch frühe Information über den Arbeitsplatz HessenForst in Schulen, Fachhochschulen und Universitäten (betrifft u. a. auch FÖJ/BFD, Praktika, da sich Quotenregelungen bisher wegen des geringen Frauenanteils unter den Studierenden nicht realisieren ließen) <p>Hessisches Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie Für jeweils drei Jahre verbindlich festgelegte Zielvorgaben für alle Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Umsetzung der Maßnahmen der Förderung nach §§ 8 bis 14 HGIG, insbesondere Förderung der</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellung von Frauen und Männern - Erhöhung des Frauenanteils

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Personalentwicklung (Führungskräftefortbildungen, Mobilitätsrichtlinie, Personalentwicklungskonzept HLNUG)

Landesbetrieb Hessisches Landeslabor

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Arbeitsschutz / Arbeitsschutzausschuss

Arbeitsplatzbegehungen

Bauliche Maßnahmen / Umzüge

Den Belangen der Teilzeitkräfte sowie der Beschäftigten mit Telearbeitsplätzen ist in der Weise Rechnung zu tragen, dass ihnen

gleiche Qualitätsstandards wie den Vollzeitkräften in Bezug auf Räumlichkeiten und Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden.

Bei arbeitsschutzrechtlichen und ergonomischen Änderungen im Arbeitsablauf, Veränderungen und Gestaltung der Arbeitsplätze sind die Grundsätze des Gender-Mainstreamings zu beachten.

Parkplatzvergabe

Bei der Vergabe der Parkplätze wird den Belangen der Frauen (Sicherheit auf dem Weg zur Arbeitsstelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) in besonderer Weise Rechnung getragen.

Maßnahmen der Förderung nach §§ 8 bis 14 HGIG:

Vergabe von Ausbildungsplätzen

Ausschreibungen

Bewerbungsgespräche

Auswahlentscheidungen

Personalentwicklung

Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen

Im LLH werden Frauenförder und Gleichstellungspläne unter Beachtung der entsprechenden Regularien des HGIG erstellt. Ziele sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Die Inhalte und Maßnahmen ergeben sich grds. aus § 6 Abs. 2 HGIG sowie für die sonstigen Maßnahmen der Förderung aus

§§ 9 bis 14 HGIG. Beispiele für Maßnahmen im LLH sind:

- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Telearbeit
- Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber
- Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Teilbarkeit von Stellen
- Geschlechtergerechte Personalentwicklung
- Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben
- Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten

Nationalpark Kellerwald/Edersee

Personalentwicklung

Beinhaltet das Leitprinzip der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mitarbeiterinnengespräche/Mitarbeitergespräche

Das Jahresgespräch beinhaltet auch ausdrücklich den Punkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf.

Fort und Weiterbildung

Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden besonders aufgefordert sich als Führungskräfte fortzubilden.

Es werden regelmäßig interne Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die sich speziell an Frauen richten.

Für weibliche Beschäftigte werden Fortbildungsmaßnahmen angeboten die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden so angeboten, dass auch Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme möglich ist.

Soweit erforderlich, werden zusätzliche Maßnahmen angeboten, die den zeitlichen und räumlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienaufgaben entsprechen.

Erstattung von Betreuungskosten.

Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitsortmodelle, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Es werden Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen angeboten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern und

	<p>entsprechende Anträge werden genehmigt.</p> <p>Beurteilungswesen</p> <p>Bei der Qualifikationsbeurteilung werden Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erworben wurden, berücksichtigt, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber zukommt.</p> <p>Stellenausschreibungen</p> <p>Stellenausschreibungen für Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhalten den Zusatz: „Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht“.</p> <p>Auswahlverfahren Auswahlentscheidung</p> <p>Bei Stellenausschreibungen, bei denen ein ausreichender Frauenanteil auf dem Arbeitsmarkt vorhanden ist und ausreichend Bewerbungen von Frauen vorliegen, werden männliche und weibliche Bewerber zu gleichen Anteilen zu Auswahlgesprächen eingeladen.</p> <p>Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch Wahrnehmung von Familienaufgaben oder ehrenamtlicher Tätigkeit - soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt - erworben wurden, werden berücksichtigt.</p>
MSI	<p>Das Ministerium für Soziales und Integration verfügt über einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan (Laufzeit: Februar 2019 bis Januar 2025). Er beinhaltet folgende Ziele und Maßnahmen:</p> <p>Verbindliche Zielvorgaben nach § 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG</p> <p>Auf der Grundlage der Ist-Analyse wurde für das Ministerium – Stand 01.01.2019 – für den Bereich der Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst in der Besoldungsgruppe A 14 HBesG eine verbindliche Zielvorgabe von 71 % festgelegt (Februar 2019 bis Januar 2022).</p> <p>Im Bereich der Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst sowie im Tarifbereich besteht keine Unterrepräsentanz von Frauen.</p> <p>Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen nach § 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG</p>

	<p>1) Fortführung der Zertifizierung „Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ mit folgenden Zielen u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Fortführung der Führungskräfteentwicklung • die Evaluierung des Pilotprojektes Telearbeit • die Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen (insbesondere die Etablierung eines Pflegeguides) • die Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements sowie • die weitere Systematisierung des Elternzeit- und Rückkehrmanagements <p>2) Verbesserung der Arbeitsbedingungen</p> <p>- u.a. Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung</p> <p>3) Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen</p> <p>- u.a. Unterstützung der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung durch individuelle Beratungsgespräche</p> <p>- Fort- und Weiterbildungsangebote, u.a. Langzeitfortbildungen beim Hessischen Verwaltungsschulverband</p> <p>Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung nach § 6 Abs. 2 Nr. 5 HGIG</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Entwicklung von Personalauswahlkriterien 2) Aus- und Fortbildungsmaßnahmen 3) Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen 4) (Familienfreundliche) Rotationsmöglichkeiten und Abordnungen 5) Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben 6) Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern 7) Gremien (Erfüllung der Vorgaben nach § 13 HGIG)
LT	<p>Aktuell wird der Frauenförderplan überarbeitet und aktualisiert. Dieser wird im Laufe des Jahres veröffentlicht.</p>