Jahresbericht 2016

und

dreijähriger Zwischenbericht 2014 bis 2016

zum

Frauenförderplan

2014 bis 2019

Region der Zukunft
Landkreis Darmstadt-Dieburg

Vorbemerkung

Nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz in der Fassung vom 31.8.2007 sind die Dienststellen verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht über den Umsetzungsstand der im Frauenförderplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen dem Kreistag vorzulegen.

Der vom Kreistag verabschiedete Frauenförderplan für die Zeit von 01.01.2014 bis 31.12.2019 sieht eine jährliche Berichterstattung vor.

Der Umfang der Berichterstattung ist im Frauenförderplan unter Punkt 3.1.10 beschrieben. Hierzu werden jährlich Daten erhoben.

Die verbindlichen Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellung und Beförderung im Frauenförderplan beziehen sich immer auf zwei Jahre. So sind in unterrepräsentierten Bereichen 51% Frauen einzustellen bzw. zu befördern. Nur bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen sind mindestens so viele Frauen zu befördern, wie es dem Anteil der Frauen in der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe entspricht.

Die Umsetzung der Maßnahmen zur Zielerreichung erfolgt schrittweise. Manche Maßnahmen sind bereits umgesetzt, andere wurden begonnen und bei einigen Maßnahmen erfolgt die Umsetzung erst zu einem späteren Zeitpunkt.

Gesetzliche Änderung

Zum 1.1.2016 wurde das Hessische Gleichberechtigungsgesetz novelliert. Der Zeitraum für die gesetzliche Berichtspflicht beträgt jetzt drei Jahre. Diese Änderung nutzen wir und geben in einem Zwischenbericht 2014 bis 2016 einen Überblick über die Entwicklung der Frauenförderung zur Hälfte der Laufzeit des gültigen Frauenförderplanes.

Die verbindlichen Zielvorgaben im Frauenförderplan wurden ebenfalls von zwei auf drei Jahre erhöht. Dem wollen wir in einer separaten „Ergänzung zum Frauenförderplan“ folgen. Zukünftig wird es auch **Frauenförder- und Gleichstellungsplan** heißen, so wie das Gesetz es vorschlägt.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Durch die Novellierung heißt die Frauenbeauftragte jetzt „Frauen- und Gleichstellungs-beauftragte“. Sie wird bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt. Beteiligung heißt auch Mitarbeit in Leitungsrunden, Steuerungs- und Arbeitsgruppen. Beispielhaft sei hier die Umorganisation des Jugendamtes genannt und die Mitarbeit bei der Umfrage zur psychischen Gefährdungsbeurteilung.

Inhaltsverzeichnis

1. Statistik 2016 3

1.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 3
1.2 Führungskräfte 3
1.3 Externe und hausinterne Stellenbesetzungen 4
1.4 Altersteilzeit 4

2. Zielvorgabenerreichung 2016/2017 5

2.1 Neueinstellung Beschäftigte 2016 5
2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2016 5
2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2016 5
2.4 Beförderungen Beamtinnen 2016 6
2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2016 6
2.6 Unterrepräsentanzen 7

3. Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2016 7

3.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen 7
3.2 Stellenausschreibungen und –besetzungen 7
3.3 Personalentwicklung 7
3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement 9
3.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz 9
3.6 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie 10
3.7 Verhinderung von sexueller Belästigung 11
3.8 Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache 12

4. Zwischenbericht 1.1.2014 – 31.12.2016 13

4.1 Beschäftigtenstruktur 13
4.2 Führungskräfte 14
4.3 Unterrepräsentierte Bereiche 15

Anlagen 17

Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte 17
Anlage 2: Personalab- und -zugänge 17
Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen 17
Anlage 4: Weitere Auswertungen 18
Anlage 5: Beamtinnen und Beamte (höherer Dienst) 19
Anlage 6: Beamtinnen und Beamte (gehobener Dienst) 20
Anlage 7: Beamtinnen und Beamte (mittlerer Dienst) 21
Anlage 8: Beschäftigte 22
Anlage 9: TV SuE Beschäftigte 24
Anlage 10: Fortbildungsbericht 2016 25

1. Statistik 2016

In diesem Abschnitt wird über einige wichtige Daten berichtet. Weitere Erhebungen wurden in den Anlagen festgehalten.

1.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im Berichtszeitraum erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten um insgesamt 98 (78 Frauen, 20 Männer). Der Frauenanteil sank zum Vorjahr leicht von 76,9 % auf 76,6 %.

	01.01.2016*			31.12.2016*		
	W	M	Gesamt	W	M	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	122	86	208	132	87	219
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	730	198	928	796	213	1009
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	119	16	135	121	20	141
Gesamt	971	300	1.271	1049	320	1.369

* Einschließlich Beurlaubte

Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

Von allen in der Kreisverwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (1369) beträgt die Teilzeitquote 51,28 % (702 Bedienstete), davon 7,7 % Männer (54 Männer).

Am 31. Dezember 2016 lag die Teilzeitquote bei den Beamtinnen und Beamten bei 35,6 %, bei den weiblichen und männlichen Beschäftigten bei 53,1 % (Verwaltung) bzw. 62,4 % (SuE).

1.2 Führungskräfte

Zum Stichtag 31.12.2016 gab es

- vier geteilte Führungsstellen (jeweils Frauen),
- zwei Führungskräfte in Elternzeit,
- drei männliche Führungskräfte in Teilzeit,
- 32 weibliche Führungskräfte in Teilzeit und
- acht Führungskräfte (davon zwei Männer), die einen Telearbeitsplatz haben.
- vier Stellvertretungen sind keine Fachgebietsleitungen.

Zum 31.12.2016 waren vier Stellvertretungen und drei Fachgebietsleitungen unbesetzt.

	Frauen	Männer	Gesamt
Fachbereichsleitungen	11 (37%)	19 (63%)	30
Büroleitungen	6 (100%)	0	6
Stellvertretungen	*14 (70%)*	*6 (30%)*	*20*
Fachgebietsleitungen	47 (52%)	43 (48%)	90
Gesamt (FBL, FGL, BL)	64 (51%)	62 (49%)	126

1.3 Externe und hausinterne Stellenbesetzungen

Insgesamt wurden 221 Stellen ausgeschrieben. 22 Stellenbesetzungsverfahren wurden abgebrochen. Es gab fünf interne Stellenbesetzungen ohne Ausschreibungen.

Bei den externen und internen Stellenbesetzungen spiegelt sich der Frauenanteil in der Kreisverwaltung (76,6%) sowohl bei den Bewerbenden, als auch bei den endgültigen Stellenbesetzungen wider.

Externe Stellenbesetzungen

	Bewerbende	Stellenbesetzungen
Männlich	1044 (31,6 %)	46 (27,4 %)
Weiblich	2265 (68,4 %)	122 (72,6 %)
Gesamt	3309	168

Interne Stellenbesetzungen

	Bewerbende	Stellenbesetzungen
Männlich	24 (38,7 %)	12 (36,4%)
Weiblich	38 (61,3%)	21 (63,6%)
Gesamt	62	33

Fachbereichs-/Fachgebietsinterne Stellenbesetzungen
Es gab 24 fachbereichs- und fachgebietsinterne Stellenausschreibungen. Bei 14 Ausschreibungen handelte es sich um die Vergabe von Funktionsstellen. Dies bedeutet, dass keine freie Stelle zur Verfügung stand, sondern nur die Leitungsfunktion übertragen wurde. Dabei wurden drei Leitungsfunktionen jeweils mit zwei Frauen besetzt (geteilte Leitung).

	Bewerbende	Stellenbesetzungen
Männlich	13 (37,1%)	9 (33,3%)
Weiblich	22 (62,9%)	18 (66,7%)
Gesamt	35	27

1.4 Altersteilzeit

Seit dem In-Kraft-Treten des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV-FlexAZ) zum 01.01.2010 ist die Vereinbarung neuer Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 % der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen.

Bei der Vergabe der freien Altersteilzeitarbeitsplätze werden Frauen und Männer entsprechend ihren jeweiligen Beschäftigungsquoten in den Jahrgängen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen können, berücksichtigt.

Von den elf Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die 2016 hätten neu abgeschlossen werden können, waren sieben für Frauen und vier für Männer vorgesehen. Tatsächlich abgeschlossen wurden acht neue Altersteilzeitvereinbarungen (mit einem männlichen und sieben weiblichen Beschäftigten).

2016 wären 28 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse möglich gewesen. Am 01.01.2016 waren davon nur elf vereinbart. In der Arbeitsphase befanden sich fünf Frauen und drei Männer, in der Freizeitphase zwei Frauen und ein Mann.

2. Zielvorgabenerreichung 2016/2017

Alle Zielvorgaben aus dem aktuellen Frauenförderplan beziehen sich auf den unterrepräsentierten Bereich von Frauen und auf einen Zeitraum von zwei Jahren, hier auf die Jahre 2016 und 2017. Es geht in diesem Bericht deshalb um eine Betrachtung des halben Zeitraumes (2016).

Nach der Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zum 1.1.2016 hat sich der Zeitraum für verbindliche Zielvorgaben geändert. Zielvorgaben werden jetzt für jeweils drei Jahre aufgestellt (§ 6 Abs 2 Nr. 3 HGlG) und nicht mehr für jeweils zwei Jahre.

2.1 Neueinstellung Beschäftigte 2016

	Zielvorgabe 2016/2017 Neueinstellungen (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2016 (Frauen)	Stellenbesetzung insgesamt 2016
EG 15	Keine	-	-
EG 14	51 %	-	-
EG 11	Keine	6	8
EG 10	Keine	6	6
Gesamt		12	14

2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2016

	Zielvorgabe 2016/2017 Höhergruppierungen (Frauen)	Tatsächliche Höhergruppierungen 2016 (Frauen)	Höhergruppierungen Insgesamt 2016
EG 15	Keine	-	-
EG 14	Keine	-	-
EG 11	Keine	2	4
EG 10	Keine	-	-
Gesamt		2	4

2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2016

	Zielvorgabe 2016/2017 Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2016 (Frauen)	Stellenbesetzung Insgesamt 2016
A 16	Keine	-	-
A 15	Keine	-	-
A 14	Keine	-	1
A 13 hD	Keine	1	1
A 13 gD	51 %	3	3
A 12	Keine	2	4
A 11	Keine	8	10
Gesamt		14	19

Bei den Stellenbesetzungen von Beamtinnen und Beamten handelt es sich, bis auf eine, um hausinterne Stellenausschreibungen und damit um hausinterne Stellenbesetzungen. Dabei erfolgt nicht automatisch sofort eine Beförderung. Formal handelt es sich bei diesen Stellenbesetzungen um eine Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit.

2.4 Beförderungen Beamtinnen 2016

	Zielvorgabe 2016/2017 Beförderungen (Frauen)	Tatsächliche Beförderungen 2016 (Frauen)	Beförderungen insgesamt 2016
A 16	Keine	-	-
A 15	Keine	-	-
A 14	Keine	-	-
A 13 hD	Keine	-	-
A 13 gD	Keine	-	-
A 12	Keine	-	2
A 11	Keine	-	-
Gesamt		-	2

2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2016

	Zielvorgabe 2016/2017 Beförderungen ohne Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Beförderung 2016 (Frauen)	Beförderungen insgesamt 2016
A 16	Keine	-	-
A 15	Keine	-	-
A 14	51 %	1	1
A 13 hD	Keine	-	2
A 13 gD	42%	2	3
A 12	Keine	1	2
A 11	51%	8	8
Gesamt		12	16

Beförderung ohne Stellenbesetzung bedeutet, dass die Beamtin oder der Beamte bereits auf einem höheren Dienstposten arbeitet und erst in den Berichtsjahren befördert wurde.

2.6 Unterrepräsentanzen

Am 31. Dezember 2016 waren in folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen Frauen unterrepräsentiert, das heißt der Anteil von Frauen lag bei unter 50 % (in Vollzeitäquivalenten):

Beamtinnen/ Beamte

Höherer Dienst: A 14 – A 16 und der höherer Dienst insgesamt
Gehobener Dienst: A 12 – A 13

Im Bereich der Beschäftigten gibt es keine Unterrepräsentanz mehr.

3. Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2016

3.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen

Im Jahr 2016 wurde ein Bewerber als Auszubildender für den Beruf Fachinformatikerin/ Fachinformatiker eingestellt.

Leider konnte nur ein Schüler ein Praktikum im Fachbereich IT absolvieren. Aus Platzmangel und dem daraus resultierenden fehlenden Arbeitsplatz für Praktikanten ist die Aufnahme nur möglich, wenn eine Person in Urlaub ist. Es gab keine Bewerbungen von Schülerinnen für ein IT-Praktikum. Die Fachbereiche IT und Personal arbeiten weiter an der Umsetzung der Maßnahme, Frauen bei gleicher Qualifikation so lange bevorzugt zu berücksichtigen, bis eine Parität hergestellt ist.

Im Jahr 2016 hat eine Frau ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen.

3.2 Stellenausschreibungen und –besetzungen

Nach Abschluss eines hausinternen Auswahlverfahrens wird den Bewerberinnen und Bewerbern immer ein Feedback-Gespräch mit den zuständigen Personalsachbearbeitern angeboten. Im Jahr 2016 wurde das Angebot von 17,24 % der Bewerberinnen und Bewerber angenommen.

3.3 Personalentwicklung

Fortbildungsmodule für Führungskräfte

Die Führungskräfteschulungen wurden weitergeführt. An dem 1. Modul Führung nahmen 13 Frauen und sechs Männer teil. An dem 3. Modul Führung nahmen vier Frauen und neun Männer teil.

2. Führungskonferenz

Im Februar 2016 fand die zweite gemeinsame Führungskonferenz der Fachbereichs-, Eigenbetriebs-, Büro- und Fachgebietsleitungen statt. Die Konferenz diente dazu, ein Resümee zu ziehen, nachdem die neue Struktur bzw. Hierarchie im Jahr 2014 geschaffen wurde.

Die teilnehmenden Führungskräfte befassten sich mit der Übergabe der Führungsverantwortung von den Fachbereichs- auf die Fachgebietsleitungen und mit der Zusammenarbeit, Kommunikation und Information untereinander und mit anderen Fachbereichen. Ebenfalls hinterfragt wurde, wie sich die Führungskultur und die

Zusammenarbeit entwickelt haben, wo nachjustiert werden muss und was in Zukunft besser werden sollte.

Insgesamt nahmen 101 Personen teil (49 Frauen, 52 Männer, 7 Personen von Eigenbetrieben).

Kollegiale Beratung für Führungskräfte

Während der Führungskonferenz wurde der Wunsch geäußert, die kollegiale Beratung für Führungskräfte einzuführen. Für die Führungskräfte, die die kollegiale Beratung noch nicht kannten, wurde 2016 ein Einführungsseminar angeboten an dem sechs Frauen und sechs Männer teilnahmen. Danach wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die ein Konzept zur Einführung in der Kreisverwaltung erarbeitete.

Schulungen zu den strukturierten Jahresgesprächen

Um die ersten Erfahrungen zu den geführten strukturierten Jahresgesprächen zu reflektieren und eventuell neu aufgekommene Fragen zu beantworten, wurden für die Führungskräfte und die Mitarbeitenden getrennt Transfertage angeboten. An den zwei Terminen für Führungskräfte nahmen 14 Personen (acht Frauen, sechs Männer) teil. An dem Transfertag für Mitarbeitende nahmen 12 Personen (sechs Frauen, sechs Männer) teil. Im hausinternen Fortbildungsprogramm wurde für neue Mitarbeitende das Seminar „Strukturierte Jahresgespräche – Die gemeinsame Landkarte für alle“ angeboten. 2016 nahmen 13 Frauen und vier Männer teil. Das Seminar wird jedes Jahr wieder angeboten.

Hausinternes Fortbildungsprogramm

Im hausinternen Fortbildungsprogramm wurden sechs Fortbildungen für Führungskräfte angeboten. Es nahmen insgesamt 31 Frauen und 26 Männer teil. Ein Seminar konnte mangels Anmeldungen nicht stattfinden.

An der Fortbildung „Fit für Führung“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die entweder für Führungsaufgaben vorgesehen sind oder sich dafür empfehlen wollen, nahmen sieben Frauen und fünf Männer teil.

Die hausinterne Fortbildung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und der Arbeit der Frauenbeauftragten wurde 2016 zweimal angeboten. Es nahmen insgesamt 14 Führungskräfte (neun Frauen, fünf Männer) teil. Dieses Seminar wird seit 2009 angeboten. An den zehn Terminen bis Ende 2016 nahmen 74 Personen (49 Frauen, 25 Männer) teil. Davon zwei vom Gesundheitsamt, drei vom Da-Di-Werk und insgesamt 29 Führungskräfte.

Erstmalig 2016 wurde das Seminar „Gender Mainstreaming – Eine Einführung“ angeboten. Daran nahmen sechs Frauen teil und kein Mann teil.

Fünf Seminare wurden nur für Frauen angeboten. Davon eins für weibliche Führungskräfte, das mangels Anmeldungen abgesagt wurden. Die Themen umfassten Gesundheit und Selbstverteidigung. Teilgenommen haben 36 Frauen.

Zwei Frauen nahmen 2016 die Erstattung von unvermeidlichen Kosten für die Betreuung von Kindern während der Teilnahme an einer Fortbildung in Anspruch.

Von den insgesamt 76 Fortbildungen wurden 26 Fortbildungen in Teilzeit angeboten.

Im Februar 2016 wurde an alle Kursleitungen der hausinternen Fortbildungen ein Anschreiben bezüglich „Gleichstellungsorientiertem Bildungshandeln“ verschickt. Dies ist eine Zusammenfassung der Arbeitshilfe „Fortbildung – gleichstellungsorientiert!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Im Zuge dessen wurde der hausinterne Feedbackbogen um den Punkt „Die Sichtweise auf unterschiedliche Geschlechter

wurde sowohl in Sprache als auch im Inhalt berücksichtigt“ ergänzt. Bei der Durchsicht der Feedbackbögen ist aufgefallen, dass viele den Punkt gar nicht bewerten und es wurde sogar einige Male dazu geschrieben, dass dieser Punkt unwichtig sei. Es wurde niemals „trifft nicht zu“ angekreuzt.

Fortbildungsstatistik (Fachlehrgänge, hausinterne Fortbildungen, Führungskräfteschulungen)

Teilnahmen an Fortbildungen 2016	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	Gesamt
Beamtinnen	38	50		88
Beamte	60	3		63
Weibliche Beschäftigte	188	221	1	410
Männliche Beschäftigte	95	18		113
Gesamt	**381**	**292**		**674**

Eine ausführliche Auswertung befindet sich in der Anlage 10.

3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im hausinternen Fortbildungsprogramm folgende Seminare angeboten:

- Ressource Gesundheit (Frauenseminar, 13 Frauen)
- Ressource Gesundheit Refresher (Frauenseminar, 10 Frauen)
- Gesund und vital älter werden im Berufsalltag (9 Frauen und 1 Mann)
- Stressmanagement (8 Frauen, 2 Männer)
- „Das eigene Feuer hüten“ – Achtsames Umgehen mit Energie und Belastungen (10 Frauen, 1 Mann).
- Psychisch belastete Teammitglieder professionell führen (Führungskräfte, insgesamt 4 Frauen, 5 Männer)

Die Gesundheitsberaterin bietet in ihrer Broschüre „Kurze Wege zur Gesundheit“ Fortbildungen und Bildungsurlaube (z. B. Heilfasten, Sport- und Entspannungskurse, Gedächtnistraining, Feldenkrais am PC, Augenschule) zur gesundheitlichen Weiterbildung an.

An den 12 Ganztagesseminaren haben insgesamt 112 Frauen und 17 Männer teilgenommen. Ein Tagesseminar kam mangels Anmeldungen leider nicht zu Stande.
Beispielhaft ist zu nennen:

- „Grenzen setzen – Grenzen achten“, 12 Teilnehmende, davon ein Mann
- „Gedächtnistraining“, 9 Teilnehmende, davon zwei Männer
- „Stressbewältigung durch Aufstellung lösen“, 10 Teilnehmende, davon kein Mann

An der Heilfasten-Woche nahmen 12 Frauen und zwei Männer, an dem Pflegeseminar für Angehörige 7 Frauen und ein Mann und an dem Bildungsurlaub 8 Frauen und ein Mann teil. Die drei wöchentlichen Sportkurse wurden von 35 Frauen und zwei Männern besucht.

3.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) ist ein wissenschaftlich validierter Fragebogen zur Erfassung psychischer Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit. und wird insbesondere im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung eingesetzt. Er wurde von der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW) weiterentwickelt. In der Analyse gibt es eine Vergleichbarkeit mit Verwaltungen im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft.

Wie im Bericht zum Frauenförderplan 2015 dargelegt, wurde der Fragebogen erstmalig im Sommer 2015 zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung angewendet. 886 von 1.644 Beschäftigten haben an der anonymen Umfrage teilgenommen. Die Beteiligung von 54 % liegt nach Aussage des Instituts leicht über dem Durchschnitt. Rund 70 % der Frauen haben sich beteiligt.
Die Ergebnisse der Befragung wurden zu Beginn des Jahres 2016 dem betrieblichen Steuerkreis, den Führungskräften und anschließend den Bediensteten vorgestellt.

Die Bewertung erfolgt aufgrund der gemachten Angaben und Aussagen. Gemessen wurden die persönlichen Faktoren anhand von

- Psychosozialen Belastungen (Situation am Arbeitsplatz) und
- Beanspruchung (Reaktion der Menschen).

Die Ergebnisse der Befragung mit COPSOQ sind messbar (Antwortskalen), vergleichbar mit anderen Referenzwerten und Handlungsprioritäten werden erkennbar.

Das Gesamtergebnis ergab keine signifikanten Abweichungen zu anderen vergleichbaren Verwaltungen und Betrieben. Die Hypothese, dass sich im hausinternen Vergleich Differenzierungen in der Belastungssituation der Bediensteten in einzelnen Fachbereichen ergeben werden, bestätigte sich. Diese Differenzierungen wurden von der Gesundheitsbeauftragten ausgewertet. Die weitere Problemanalyse und Lösungsfindung erfolgt in einem moderierten Prozess („Gesundheitszirkel“), der den Beschäftigten der besonders belasteten Fachbereiche angeboten wurde und dessen Umsetzung noch nicht abgeschlossen ist.

3.6 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Beurlaubung, Elternzeit

Nach der Beurlaubung aus familiären Gründen kehren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Berichtsjahr an den bisherigen Arbeitsplatz zurück.

Der personelle Ausgleich bei der überwiegend von Männern in Anspruch genommenen zweimonatigen Elternzeit ist wegen der Einarbeitungsphase neuer Kolleginnen bzw. Kollegen schwierig umzusetzen. Mit der Frauenbeauftragten wurde deshalb abgesprochen, dass die während der Elternzeit eines Mannes nicht erbrachte Arbeitszeit bei einem internen Ausgleich durch Stundenaufstockung von Teilzeitkräften in einem geringeren Umfang als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Stelleninhabers wahrgenommen werden kann. Die Stundenaufstockung der Vertretungskraft über den Abwesenheitszeitraum hinaus wird dabei längstens für die doppelte Abwesenheitszeit des Stelleninhabers (max. vier Monate) befristet.

Telearbeit

Durch die Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes haben Teile der Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit ihre Gültigkeit verloren. So heißt es jetzt neu im HGlG, § 14 Abs.3: „Anträge der Beschäftigten auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeit zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.“

Durch die Gesetzesänderung musste die Eingrenzung auf 30 Telearbeitsplätze sowie die Begrenzung der Dauer eines Telearbeitsplatzes auf acht Jahre aufgehoben werden. Angehoben wurde zudem das Alter von zu betreuenden Kindern auf 18 Jahre (§ 3 Abs. 6 HGlG).

Die neue Gesetzeslage wurde nicht sofort übernommen, sondern im Laufe des Jahres 2016 stückweise umgesetzt. So wurden zunächst die Genehmigungen verlängert, die ansonsten aufgrund der ehemaligen Altersgrenze von zu betreuenden Kindern im Jahr 2016 ausgelaufen wären. Anschließend wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich bis dahin auf der Warteliste befunden hatten (insgesamt 26) angeschrieben, ob weiterhin Interesse an einem Telearbeitsplatz besteht.

Vier Mitarbeitende hatten kein Interesse mehr und vier Mitarbeitende befanden bzw. befinden sich in Elternzeit. Für die übrigen interessierten 18 Personen wurden im Dezember 2016 die Stellungnahmen der Führungskräfte angefordert.

Abgelehnt wurden mit Zustimmung der Frauenbeauftragten drei Anträge, ein Antrag wurde genehmigt. Zum Stichtag am 31.12.2016 standen noch 14 Stellungnahmen aus. Insgesamt befanden sich am Ende des Jahres 45 Personen in Telearbeit (38 Frauen, 7 Männer).

Die Neuformulierung der Dienstvereinbarung steht noch aus und wird 2017 in Angriff genommen.

Fortbildung

Im Rahmen des hausinternen Fortbildungsprogrammes wurde eine Infoveranstaltung zum Thema „Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus – Das neue Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ angeboten. Es nahmen zwölf Frauen und acht Männer teil.

3.7 Verhinderung von sexueller Belästigung

Auch im Jahr 2016 fand für Anwärterinnen, Anwärter, Auszubildende, Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger das Seminar „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ statt. Teilgenommen haben elf Frauen und vier Männer.

Für die Führungskräfte wurde das Seminar „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ angeboten. Daran nahmen vier Frauen und drei Männer teil. Seit 2004 nahmen insgesamt 21 der 126 aktuellen Führungskräfte an einem entsprechenden Seminar teil.

Vorfälle zu sexueller Belästigung oder weiteren Formen der Belästigungen können jederzeit dem Fachbereich Personal sowie dem Personalrat, der Frauenbeauftragten oder der Gesundheitsberatung gemeldet werden. Im Jahr 2016 wurde ein Vorfall gemeldet.

Ergebnis aus der psychischen Gefährdungsbeurteilung

Die psychische Gefährdungsbeurteilung hatte zwei Fragen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufgenommen: Wie häufig kam es in den vergangenen 12 Monaten vor, dass Sie sexuell belästigt wurden? A) durch Kollegin oder Kollegen, b) durch Kundin oder Kunde. Die Antwortmöglichkeiten waren: „Nie“, „Mindestens 1x“, „2 bis 5x“ oder „Mehr als 5x“.

Die Auswertung ergab, dass in der Gesamtverwaltung (mit Da-Di-Werk) mindestens 11 Personen (8 Frauen, 3 Männer) und höchstens 33 Personen (24 Frauen, 10 Männer) in den vergangenen zwölf Monaten sexuell durch Kolleginnen und/oder Kollegen belästigt wurden. Bei der sexuellen Belästigung durch Kundinnen und Kunden ergab sich eine Zahl von 9 bis 27 Personen (leider nicht geschlechtsspezifisch getrennt).

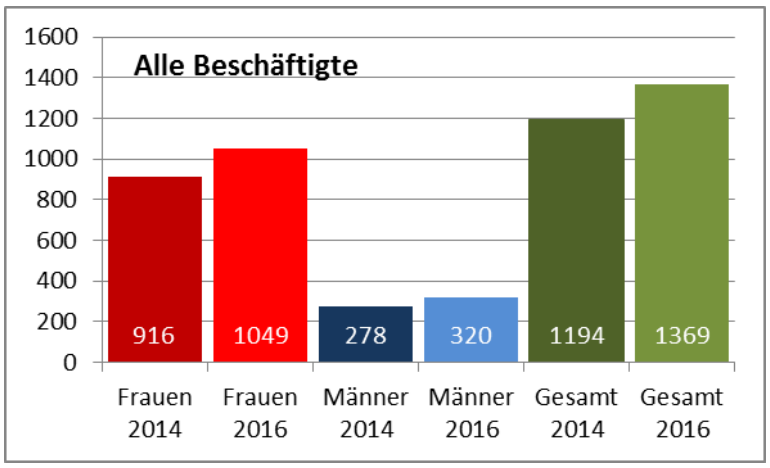
3.8 Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache

Im hausinternen Fortbildungsprogramm wurde wieder die Fortbildung „Gendersensibel formulieren – leicht(er) gemacht“ angeboten. Inhalte waren unter anderem Grundlagen für jedes Schreiben und Tipps zur sprachlichen Gleichbehandlung. Die Teilnehmenden erhielten eine Checkliste für gendersensibles Texten und konnten eigene Texte analysieren und umformulieren. Es nahmen drei Frauen und ein Mann teil.

4. Zwischenbericht 1.1.2014 – 31.12.2016

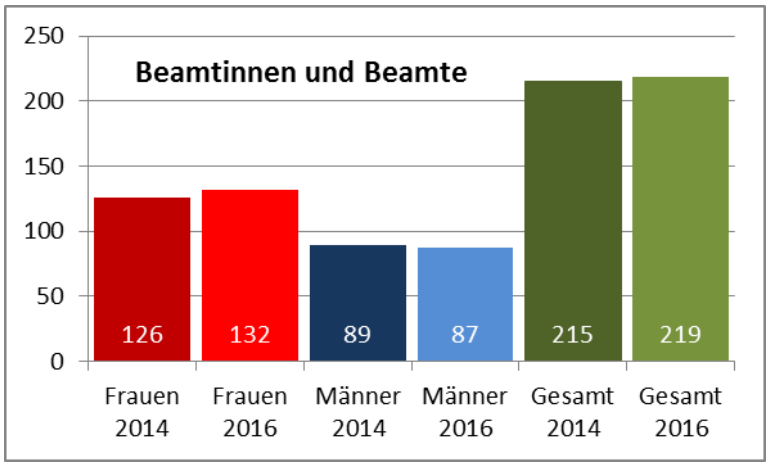
Der Zwischenbericht möchte einen Überblick über die Entwicklung von Zahlen und Maßnahmen nach der Hälfte der Laufzeit des Frauenförderplanes geben.

4.1 Beschäftigtenstruktur

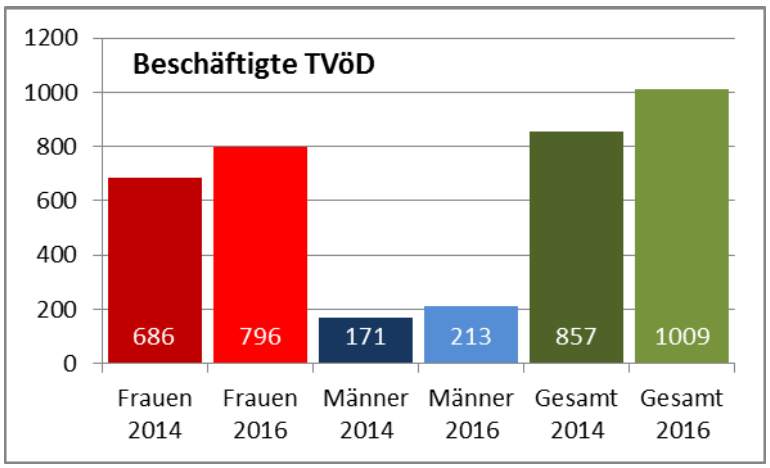


In den ersten drei Jahren des Frauenförderplanes ist die Beschäftigtenzahl um 14,7% gestiegen. Der Anteil der Männer stieg etwas mehr (15,1%) als der der Frauen (14,5%).

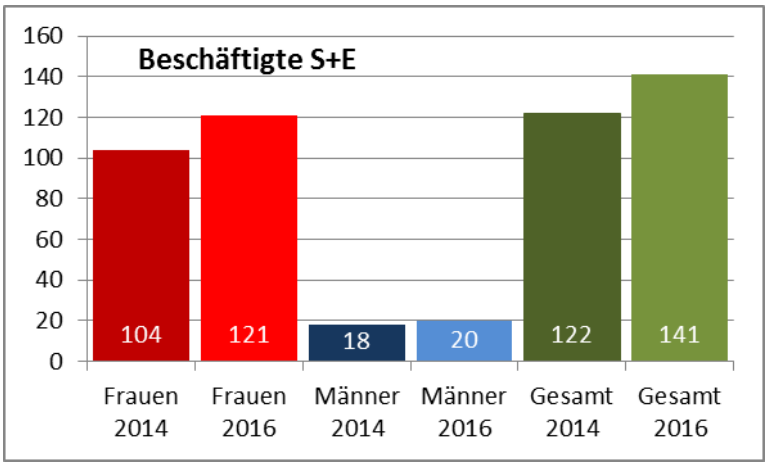
Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten blieb mit 76,6% bzw. 76,7% fast gleich.



Die Steigerung im Bereich der Beamtinnen und Beamten fiel mit unter 2% sehr gering aus.



Mit 17,7% stieg die Beschäftigtenzahl in der Verwaltung am meisten. Hier ist auch der Steigerungsanteil der Männer mit 24,6% sehr hoch.



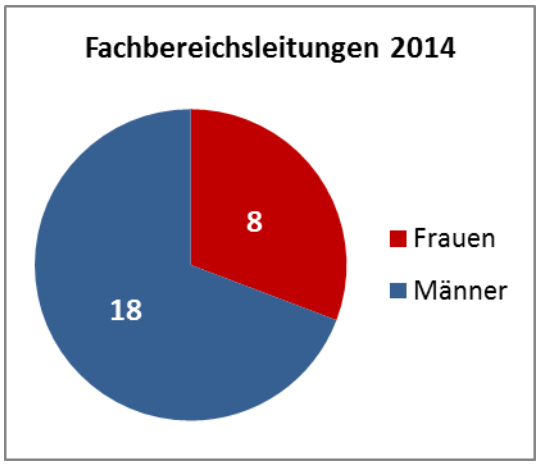
Die Beschäftigtenzahl im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes stieg um 15,6%. Traditionell gibt es in diesem Bereich viele Frauen. Die Steigerung der männlichen Beschäftigten bleibt mit 11,1% erwartungsgemäß unter dem Durchschnitt.

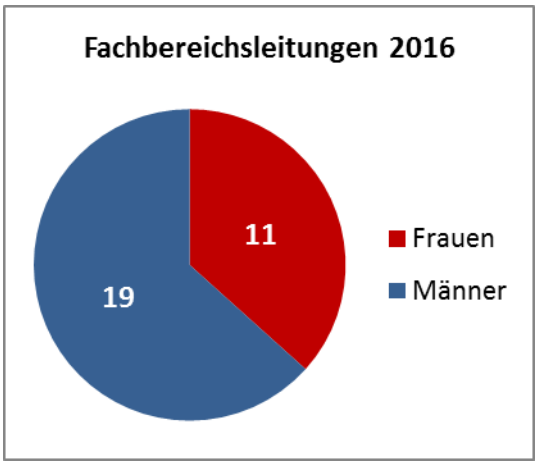
4.2 Führungskräfte

Die Führungsstruktur änderte sich im April 2014. Eine Führungskraft sollte höchsten für 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Personalverantwortung tragen. Aus Hauptabteilungsleitungen und Abteilungsleitungen wurden Fachbereichs-, Büro- und Fachgebietsleitungen. Bis Ende 2016 wurde in einigen Bereichen noch umstrukturiert, so dass die Anzahl der Fachgebietsleitungen anstieg.

Fachbereichsleitungen

Die Anzahl der Fachbereichsleitungen stieg im o.g. Zeitraum von 26 auf 30. Dabei stieg der Anteil der Frauen an den Fachbereichsleitungen von 30,8% auf 36,7%.



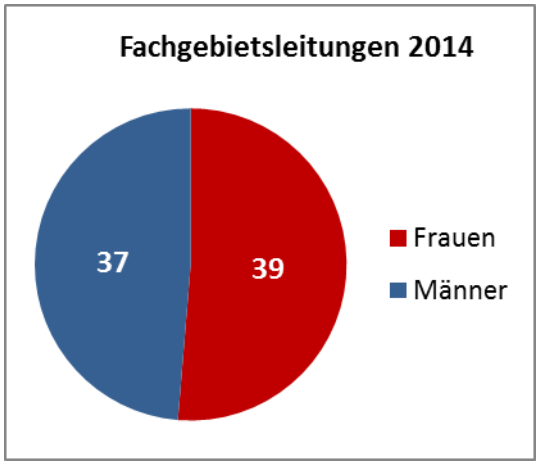


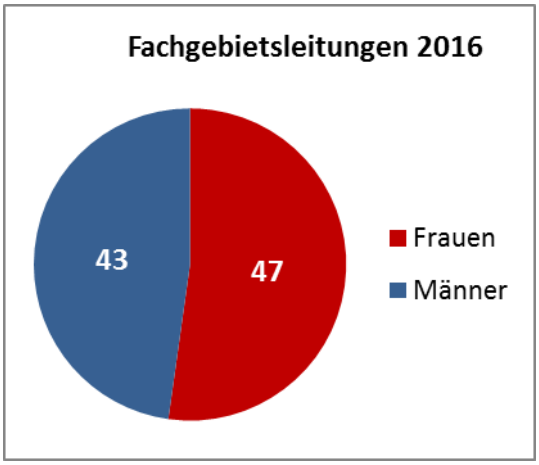
Büroleitungen

Die Büroleitungen befinden sich im Organigramm unter „100 – Politische Steuerung“ und haben den Status einer Fachbereichsleitung. Im Jahr 2014 und 2016 sind alle sechs Büroleitungen Frauen.

Fachgebietsleitungen

Der Anstieg der Fachgebietsleitungen betrug 18,4%. Der Frauenanteil betrug von Beginn der Strukturänderung an über 50%. Der Frauenanteil ist über den Zeitraum leicht gestiegen, von 51,3% auf 52,2%.



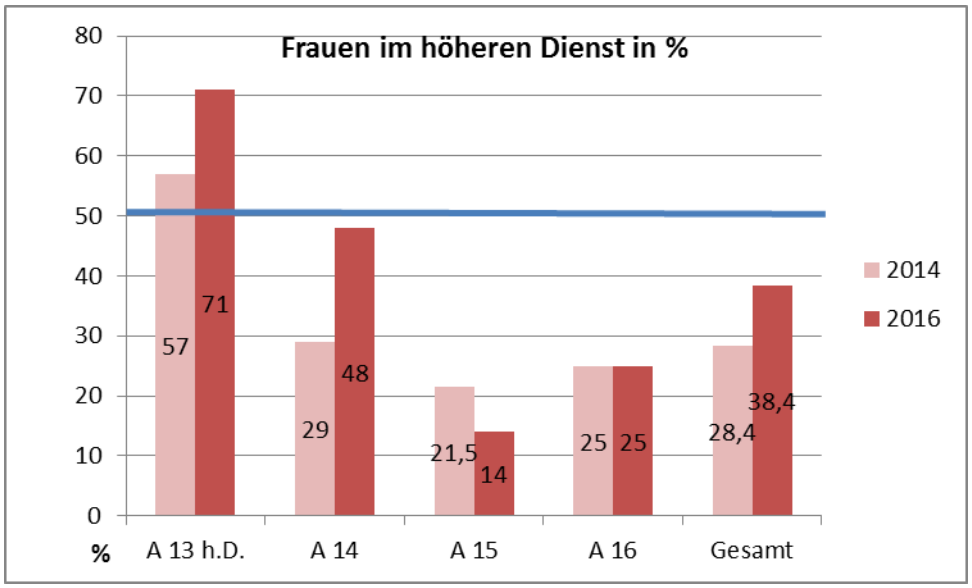


4.3 Unterrepräsentierte Bereiche

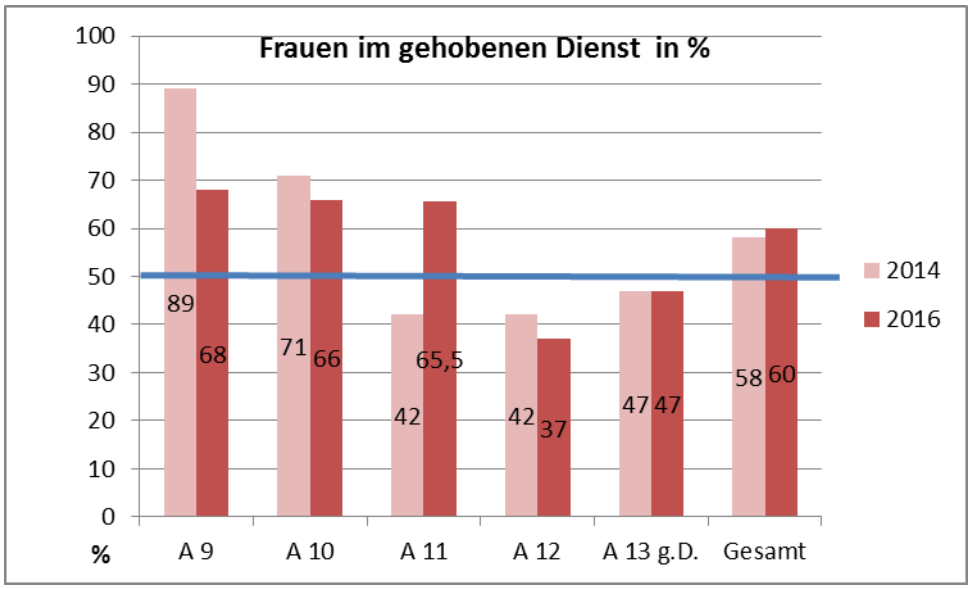
Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Beamtinnen

Im höheren Dienst sind Frauen nur in der Besoldungsstufe A 13 nicht unterrepräsentiert, somit sind sie im gesamten höheren Dienst unterrepräsentiert.

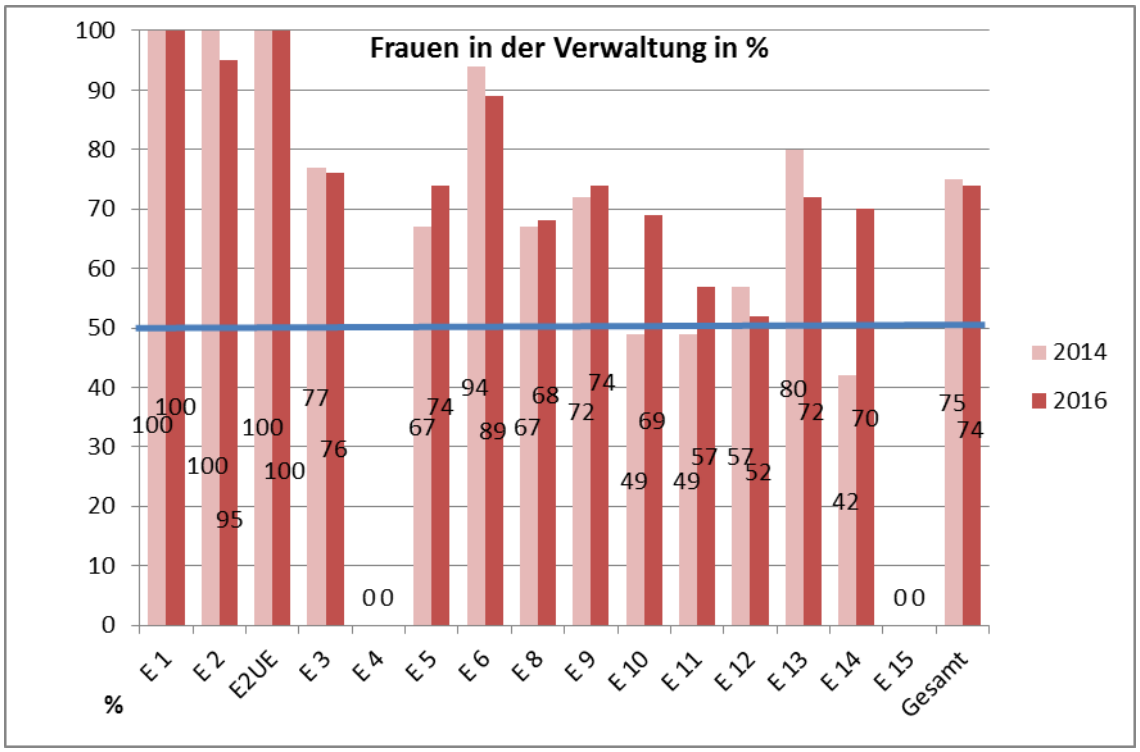


Ende 2016 sind Frauen im gehobenen Dienst nur noch in den Besoldungsstufen A 12 und A 13 unterrepräsentiert.



Beschäftigte

Im Bereich der Verwaltung sind Frauen nicht mehr unterrepräsentiert. In der Entgeltgruppe 4 und 15 gab es zu den Stichtagen keine Stellenbesetzung.



Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind Frauen schon immer überrepräsentiert.

Darmstadt, 5. Oktober 2017

Anlagen

Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

	Beamtinnen		Beamte	
	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2016	31.12.2016
Vollzeit	41	51	80	78
Teilzeit	69	70	5	8
Beurlaubte	12	11	1	1
Gesamt	122	132	86	87

	Weibliche Beschäftigte TVöD		Männliche Beschäftigte TVöD	
	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2016	31.12.2016
Vollzeit	239	270	167	176
Teilzeit	460	499	31	37
Beurlaubte	31	27	0	0
Gesamt	730	796	198	213

	Weibliche Beschäftigte TV SuE		Männliche Beschäftigte TV SuE	
	01.01.2016	31.12.2016	01.01.2016	31.12.2016
Vollzeit	32	33	7	11
Teilzeit	78	79	9	9
Beurlaubte	9	9	0	0
Gesamt	119	121	16	20

Anlage 2: Personalab- und -zugänge

	Beamtinnen/ Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Personal-abgänge	3	3	63	18	13	1	79	22
Personal-zugänge	4	4	110	48	29	4	143	56

Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen

Beamtinnen/Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
21	8	54	15	10	0

Es gab drei Herabgruppierung.

Anlage 4: Weitere Auswertungen

- **Jahrespraktikantinnen/Jahrespraktikanten**
  Für die Berufe Diplom-Sozialpädagogin/Sozialpädagoge bzw. Diplom-Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter wurden drei Frauen eingestellt.

- **Leistungsprämien nach der Hessischen Zulagenverordnung**
  Keine.

- **Verlängerungen bzw. Verkürzungen der Stufenverweildauer**
  Keine

- **Zulagen**

Art der Zulage	Frauen	Männer	Gesamt
IT-Zulage	4	13	17
Persönliche Zulage nach §14 TVöD (vorübergehende höherwertige Tätigkeit)	8	3	11
Zulage nach § 48 HBesG (vorrübergehend höherwertige Tätigkeit)	1	0	1
Zulage Betreuungskräfte	51	1	52
Zulage für Erziehungsberatende	8	2	10
Sonstiges (es handelt sich nicht um individuelle leistungsbezogene Zulagen)	21	8	29
Insgesamt	93	27	120

- **Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen**
  Im Jahr 2016 hat eine Frau ein berufsbegleitendes Studium begonnen.

- **Elternzeit, Beurlaubung**

	Frauen	Männer	Gesamt
Neuanträge Elternzeit in 2015	24	4	25
Elternzeitdauer in Monaten der Neuanträge 2015	408,3	5	413,3
Aufnahme von elternzeitunschädlicher Arbeit	7	1	8
Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen (Sonderurlaub)	4	0	4

- **Ablehnungen von Arbeitszeitänderungen**
  Es wurden 476 Anträge auf Arbeitszeitänderungen gestellt. Allen Anträgen konnte entsprochen werden.

- **Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes**
  Eine Frau nahm zehn Tage eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch.

Anlage 5: Beamtinnen und Beamte (höherer Dienst)

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung						Höherer Dienst						
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**	**Veränderungen des Frauen-anteils in %**
Besoldungs-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität		
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	M
A 16 **01.01.2016**	4				4	1				1	25,00	
31.12.2016	4				4	1				1	25,00	0,00
A 15 **01.01.2016**	4	2	1,56		5,56		2	1,56		1,56	28,06	
31.12.2016	4	1	0,65		4,65		1	0,65		0,65	13,98	-14,08
A 14 **01.01.2016**	3	2	1,76		4,76		2	1,76		1,76	36,97	
31.12.2016	4	2	1,78		5,78	1	2	1,78		2,78	48,10	11,12
A 13 **01.01.2016**	1	2	1,45		2,45		2	1,45		1,45	59,18	
31.12.2016	2	2	1,45		3,45	1	2	1,45		2,45	71,01	11,83
Höherer Dienst insg. **01.01.2016**	12	6	4,77		16,77	1	6	4,77		5,77	34,41	
31.12.2016	14	5	3,88		17,88	3	5	3,88		6,88	38,48	4,07

Anlage 6: Beamtinnen und Beamte (gehobener Dienst)

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung						Gehobener Dienst						
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**	**Veränderungen des Frauen-anteils in %**
Besoldungs-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Teilzeitkräfte Beschäftigungs-Volumen	Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Teilzeitkräfte Beschäftigungs-Volumen	Beurlaubte	Personal-Kapazität		
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
A 13 01.01.2016	15	3	2,05		17,05	4	3	2,05		6,05	35,48	
31.12.2016	13	5	3,92		16,92	4	5	3,92		7,92	46,81	11,32
A 12 01.01.2016	17	7	5,6		22,6	5	6	4,82		9,82	43,45	
31.12.2016	18	7	5,93	1	24,93	4	5	4,25	1	9,25	37,10	-6,35
A 11 01.01.2016	33	31	21,36	4	58,36	13	27	17,81	4	34,81	59,65	
31.12.2016	31	37	25,06	3	59,06	15	32	20,7	3	38,7	65,53	5,88
A 10 01.01.2016	22	25	15,64	7	44,64	9	25	15,64	6	30,64	68,64	
31.12.2016	23	20	12,47	8	43,47	10	19	11,57	7	28,57	65,72	-2,91
A 9 01.01.2016	15			2	17	8			2	10	58,82	
31.12.2016	21	1	0,76		21,76	14	1	0,76		14,76	67,83	9,01
Gehobener Dienst insg. **01.01.2016**	102	66	44,65	13	159,65	39	61	40,32	12	91,32	57,20	
31.12.2016	106	70	48,14	12	166,14	47	62	41,2	11	99,2	59,71	2,51

Anlage 7: Beamtinnen und Beamte (mittlerer Dienst)

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung						Mittlerer Dienst						
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**	**Veränderungen des Frauen-anteils in %**
Besoldungs-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Teilzeitkräfte Beschäftigungs-Volumen	Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Teilzeitkräfte Beschäftigungs-Volumen	Beurlaubte	Personal-Kapazität		
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
A 9 Z 01.01.2016					0					0		
31.12.2016					0					0	0,00	0,00
A 09 S 01.01.2016	5				5					0	0	
31.12.2016	7	1	0,75		7,75	1	1	0,75		1,75	22,58	22,58
A 8 01.01.2016	2	1	0,5		2,5		1	0,5		0,5	20,00	
31.12.2016	2	1	0,5		2,5		1	0,5		0,5	20,00	0,00
A 7 01.01.2016		1	0,52		0,52		1	0,52		0,52	100,00	
31.12.2016		1	0,52		0,52		1	0,52		0,52	100,00	0,00
A 6 01.01.2016					0					0	0,00	
31.12.2016					0					0		
Mittlerer Dienst insg. **01.01.2016**	7	2	1,02		8,02	0	2	1,02		1,02	12,72	
31.12.2016	9	3	1,77		10,77	1	3	1,77		2,77	25,72	13,00

Anlage 8: Beschäftigte

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung												
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**	**Veränderungen des Frauen-anteils in %**
Entgelt-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität		
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
15 01.01.2016	1				1					0	0,00	
31.12.2016	1				1					0	0,00	0,00
14 01.01.2016	4	3	2,35		6,35	3	1	0,88		3,88	61,10	
31.12.2016	1	5	3,91		4,91	1	3	2,44		3,44	70,06	8,96
13 01.01.2016	12	9	6,5		18,5	7	8	5,67		12,67	68,49	
31.12.2016	14	9	6,62		20,62	9	8	5,79		14,79	71,73	3,24
12 01.01.2016	17	4	3,08		20,08	7	3	2,26		9,26	46,12	
31.12.2016	19	5	3,46		22,46	9	4	2,64		11,64	51,83	5,71
11 01.01.2016	31	16	11,17	1	43,17	15	12	7,72	1	23,72	54,95	
31.12.2016	33	22	14,87	1	48,87	15	18	11,71	1	27,71	56,70	1,76
10 01.01.2016	39	18	12,87	1	52,87	13	16	11,73	1	25,73	48,67	
31.12.2016	44	17	3,01	1	48,01	21	15	10,87	1	32,87	68,46	19,80
9 01.01.2016	143	83	59,64	16	218,64	92	78	56,79	15	163,79	74,91	
31.12.2016	155	105	71,63	13	239,63	97	97	66,21	13	176,21	73,53	-1,38
8 01.01.2016	53	27	16,02	3	72,02	29	22	14,13	3	46,13	64,05	
31.12.2016	54	27	16,46	4	74,46	32	22	14,32	4	50,32	67,58	3,53
6 01.01.2016	60	194	115,43	5	180,43	43	189	113,29	5	161,29	89,39	
31.12.2016	76	195	115,93	3	194,93	56	190	113,93	3	172,93	88,71	-0,68

5 01.01.2016	43	37	25,92	6	74,92	28	36	25,42	6	59,42	79,31	
31.12.2016	45	44	28	5	78	28	40	25,03	5	58,03	74,40	-4,91
4 01.01.2016	1				1					0	0,00	
31.12.2016	1				1					0	0,00	0,00
3 01.01.2016	2	8	5,92		7,92	2	7	5,1		7,1	89,65	
31.12.2016	3	18	10,89		13,89	2	14	8,52		10,52	75,74	-13,91
E2UE 01.01.2016		18	10,09		10,09		18	10,09		10,09	100,00	
31.12.2016		16	8,97		8,97		16	8,97		8,97	100,00	0,00
2 01.01.2016		26	14,4		14,4		22	12,34		12,34	85,69	
31.12.2016		20	11,01		11,01		19	10,45		10,45	94,91	9,22
1 01.01.2016		48	16,14		16,14		48	16,14		16,14	100,00	
31.12.2016		53	17,04		17,04		53	17,04		17,04	100,00	0,00
Beschäftigte insg. **01.01.2016**	406	491	299,53	32	737,53	239	460	281,56	31	551,56	74,78	
31.12.2016	446	536	311,8	27	784,8	270	499	297,92	27	594,92	75,81	1,02

Anlage 9: TV SuE Beschäftigte

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung												
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**	**Veränderungen des Frauen-anteils in %**
Entgelt-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität		
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
S 18 01.01.2016					0					0		
31.12.2016	2				2	1				1	50,00	50,00
S 17 01.01.2016	2	3	1,9	1	4,9	1	3	1,90	1	3,9	79,59	29,59
31.12.2016	2	3	1,9	1	4,9	1	3	1,90	1	3,9	79,59	0,00
S 15 01.01.2016	1	3	2,47		3,47	1	2	1,57		2,57	74,06	
31.12.2016	2	3	2,47		4,47	1	2	1,57		2,57	57,49	-16,57
S 14 01.01.2016	21	30	20,36	4	45,36	19	28	19,00	4	42	92,59	
31.12.2016	22	30	20,32	4	46,32	19	28	18,96	4	41,96	90,59	-2,01
S 13 01.01.2016		1	0,92		0,92		1	0,92		0,92	100,00	
31.12.2016		1	0,92		0,92		1	0,92		0,92	100,00	0,00
S 12 01.01.2016	8	37	24,47	4	36,47	6	32	20,44	4	30,44	83,47	
31.12.2016	9	37	25,98	4	38,98	6	32	21,95	4	31,95	81,97	-1,50
S 11 B 01.01.2016	5	6	4,25		9,25	4	5	3,38		7,38	79,78	
31.12.2016	5	7	4,25		9,25	4	6	3,38		7,38	79,78	0,00
S 8 B 01.01.2016	2	7	3,38		5,38	1	7	3,38		4,38	81,41	
31.12.2016	2	7	3,38		5,38	1	7	3,38		4,38	81,41	0,00
Beschäftigte insg. **01.01.2016**	39	87	57,75	9	105,75	32	78	50,59	9	91,59	86,61	
31.12.2016	44	88	59,22	9	112,22	33	79	52,06	9	94,06	83,82	-2,79

Anlage 10: Fortbildungsbericht 2016

Vollzeit	Anzahl	Fachlehr-gänge		Seminar		Fach-EDV		Führung Haus		EDV Haus		Frauen Haus		Programm Haus		Führung/ Module+SJG		Anzahl Gesamt	Tage gesamt
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beamtinnen	38	46	71	1	1	0	0	5	8	8	8	4	7	28	36,5	8	11	100	142,5
Beamte	60	113	152	1	2	1	1	11	19	3	3	0	0	31	48	11	15	171	240
Gesamt	**98**	**159**	**223**	**2**	**3**	**1**	**1**	**16**	**27**	**11**	**11**	**4**	**7**	**59**	**84,5**	**19**	**26**	**271**	**382,5**
weibl. Beschäftigte	188	221	368	6	25	0	0	14	23	43	44	10	15	155	245,5	15	24	464	744,5
männl. Beschäftigte	95	121	204	1	19	0	0	12	20	13	14	0	0	70	112	9	15	226	384
Gesamt	**283**	**342**	**572**	**7**	**44**	**0**	**0**	**26**	**43**	**56**	**58**	**10**	**15**	**225**	**357,5**	**24**	**39**	**690**	**1128,5**

Teilzeit	Anzahl	Fachlehr-gänge		Seminar		Fach-EDV		Führung Haus		EDV Haus		Frauen Haus		Programm Haus		Führung/ Module+SJG		Anzahl Gesamt	Tage gesamt
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beamtinnen	50	73	111	1	1	0	0	9	16	18	18	4	8	25	33,5	6	10	136	197,5
Beamte	3	4	4	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	2	1	2	7	9
Gesamt	**53**	**77**	**115**	**1**	**1**	**0**	**0**	**10**	**17**	**18**	**18**	**4**	**8**	**26**	**35,5**	**7**	**12**	**143**	**206,5**
weibl. Beschäftigte	221	212	356	3	9	0	0	3	5	53	54	15	25	182	267,5	3	6	471	722,5
männl. Beschäftigte	18	28	34	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	15	28	1	1	47	66
Gesamt	**239**	**240**	**390**	**3**	**9**	**0**	**0**	**3**	**5**	**56**	**57**	**15**	**25**	**197**	**295,5**	**4**	**7**	**518**	**788,5**

Beamte gesamt	Anzahl	Fachlehr-gänge		Seminar		Fach-EDV		Führung Haus		EDV Haus		Frauen Haus		Programm Haus		Führung/ Module+SJG		Anzahl Gesamt	Tage gesamt
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beamte Vollzeit	98	159	223	2	3	1	1	16	27	11	11	4	7	59	84,5	19	26	271	382,5
Beamte Teilzeit	53	77	115	1	1	0	0	10	17	18	18	4	8	26	35,5	7	12	143	206,5
Beamte EU/SU	0																		
Gesamt	**151**	**236**	**338**	**3**	**4**	**1**	**1**	**26**	**44**	**29**	**29**	**8**	**15**	**85**	**120**	**26**	**38**	**414**	**589**

Beschäftigte gesamt	Anzahl	Fachlehr-gänge		Seminar		Fach-EDV		Führung Haus		EDV Haus		Frauen Haus		Programm Haus		Führung/ Module+SJG		Anzahl Gesamt	Tage gesamt
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beschäftigte Vollzeit	283	342	572	7	44	0	0	26	43	56	58	10	15	225	357,5	24	39	690	1128,5
Beschäftigte Teilzeit	239	240	390	3	9	0	0	3	5	56	57	15	25	197	295,5	4	7	518	788,5
Beschäftigte EU/SU	1													2	4			2	4
Gesamt	**523**	**582**	**962**	**10**	**53**	**0**	**0**	**29**	**48**	**112**	**115**	**25**	**40**	**424**	**657**	**28**	**46**	**1210**	**1921**

Insgesamt	Anzahl	Fachlehr-gänge		Seminar		Fach-EDV		Führung Haus		EDV Haus		Frauen Haus		Programm Haus		Führung/ Module+SJG		Anzahl Gesamt	Tage gesamt
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beamte	151	236	338	3	4	1	1	26	44	29	29	8	15	85	120	26	38	414	589
Beschäftigte	523	582	962	10	53	0	0	29	48	112	115	25	40	424	657	28	46	1210	1921
Gesamt	**674**	**818**	**1300**	**13**	**57**	**1**	**1**	**55**	**92**	**141**	**144**	**33**	**55**	**509**	**777**	**54**	**84**	**1624**	**2510**