

Jahresbericht 2017

zum

Frauenförderplan

2014 bis 2019



Vorbemerkung

Nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz in der Fassung vom 1.1.2016 sind die Dienststellen verpflichtet, alle drei Jahre einen Bericht über den Umsetzungsstand der im Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen dem Kreistag vorzulegen.

Der vom Kreistag verabschiedete Frauenförderplan – seit der Ergänzung vom 1.1.2017 Frauenförder- und Gleichstellungsplan genannt – für die Zeit von 01.01.2014 bis 31.12.2019 sieht eine jährliche Berichterstattung vor.

Der Umfang der Berichterstattung ist im Frauenförder- und Gleichstellungsplan unter Punkt 3.1.10 beschrieben. Hierzu werden jährlich Daten erhoben.

Die verbindlichen Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellung und Beförderung im Frauenförder- und Gleichstellungsplan beziehen sich seit 2016 auf drei 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.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt. Sie hat das Recht, zu Maßnahmen eine Stellungnahme abzugeben und aus der gleichstellungspolitischen Perspektive eine andere Entscheidung vorzuschlagen.

Inhaltsverzeichnis

1. Statistik 2017	3
1.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	3
1.2 Führungskräfte.....	3
1.3 Externe und hausinterne Stellenbesetzungen.....	4
1.4 Altersteilzeit	5
2. Zielvorgabenerreichung 2017-2019	5
2.1 Neueinstellung Beschäftigte 2017	5
2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2017.....	5
2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2017.....	6
2.4 Beförderungen Beamtinnen 2017.....	6
2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2017.....	7
2.6 Unterrepräsentanzen	7
3. Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2017.....	7
3.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen	7
3.2 Stellenausschreibungen und –besetzungen	8
3.3 Personalentwicklung.....	8
3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	9
3.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	10
3.6 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
3.7 Verhinderung von sexueller Belästigung.....	11
3.8. Paritätische Gremienbesetzung	12
Anlagen	13
Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte	13
Anlage 2: Personalab- und -zugänge.....	13
Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen	13
Anlage 4: Weitere Auswertungen	14
Anlage 5: Beamtinnen und Beamte (höherer Dienst).....	15
Anlage 6: Beamtinnen und Beamte (gehobener Dienst).....	16
Anlage 7: Beamtinnen und Beamte (mittlerer Dienst)	17
Anlage 8: Beschäftigte.....	18
Anlage 9: TV SuE Beschäftigte	20
Anlage 10: Fortbildungsbericht 2017.....	21

1. Statistik 2017

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 17 (-1 Frau, +18 Männer). Der Frauenanteil sank im Berichtsjahr 2017 um 1 % von 76,6 % auf 75,6 %.

	01.01.2017*			31.12.2017*		
	W	M	Gesamt	W	M	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	130	86	216	133	84	217
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	786	211	997	776	231	1007
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	123	20	143	129	20	149
Gesamt	1039	317	1.356	1038	335	1.373

* Einschließlich Beurlaubte

Am 01.08.2017 kamen durch den Wechsel des Grundschul-Betreuungspersonals von der Kreisverwaltung zur Betreuung Da-Di gGmbH 36,5 Stellen zum Wegfall.

Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

Von allen in der Kreisverwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (1373) beträgt die Teilzeitquote zum Jahresende 47,56 % (653 Bedienstete), davon 8,4 % Männer (55 Männer). Die Teilzeitquote ist zum Vorjahr leicht gesunken (50,9 % in 2016).

Im Einzelnen betrug die Teilzeitquote bei den Beamtinnen und Beamten bei 36,9 %, bei den weiblichen und männlichen Beschäftigten bei 47,7 % (Verwaltung) bzw. 62,4 % (SuE).

1.2 Führungskräfte

Zum Stichtag 31.12.2017 gab es:

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

Zum 31.12.2017 waren zwei Stellvertretungen und zwei Fachgebietsleitungen unbesetzt.

	Frauen	Männer	Gesamt
Fachbereichsleitungen	13 (42%)	18 (58%)	31
Büroleitungen	5 (100%)	0	5
<i>Stellvertretungen</i>	14 (64%)	8 (36%)	22
Fachgebietsleitungen	53 (53%)	47 (47%)	100
Gesamt (FBL, FGL, BL)	71 (52%)	65 (48%)	136

1.3 Externe und hausinterne Stellenbesetzungen

Insgesamt wurden 160 Stellen ausgeschrieben. Neun Stellenbesetzungsverfahren wurden abgebrochen. Es gab drei interne Stellenbesetzungen ohne Ausschreibungen.

Bei den externen und internen Stellenbesetzungen spiegelt sich der Frauenanteil in der Kreisverwaltung (75,6%) sowohl bei den Bewerbenden, als auch bei den endgültigen Stellenbesetzungen wider.

Externe Stellenbesetzungen

	Bewerbende	Stellenbesetzungen
Männlich	374 (30,8 %)	36 (27,7 %)
Weiblich	841 (69,2 %)	94 (72,3 %)
Gesamt	1215	130

Interne Stellenbesetzungen

	Bewerbende	Stellenbesetzungen
Männlich	15 (33,3 %)	3 (21,4 %)
Weiblich	30 (66,6 %)	11 (78,6 %)
Gesamt	45	14

Fachbereichs-/Fachgebietsinterne Stellenbesetzungen

Es gab 13 fachbereichs- und fachgebietsinterne Stellenausschreibungen. Bei sechs 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 fünf Leitungsfunktionen jeweils mit Frauen besetzt.

	Bewerbende	Stellenbesetzungen
Männlich	5 (21,7%)	2 (16,6%)
Weiblich	18 (78,26%)	10 (83,3%)
Gesamt	23	12

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 dreizehn Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die 2017 hätten neu abgeschlossen werden können, waren zehn für Frauen und drei für Männer vorgesehen. Tatsächlich wurden mit zwei weiblichen Beschäftigten neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse abgeschlossen.

2017 wären 30 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse möglich gewesen. Am 01.01.2017 waren davon 23 vereinbart. In der Arbeitsphase befanden sich sechs Frauen und zwei Männer, in der Freizeitphase fünf Frauen und vier Männer.

2. Zielvorgabenerreichung 2017-2019

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 HGIG). Der aktuelle Zeitraum für die Zielvorgabenerreichung bezieht sich auf die Jahre 2017 bis 2019.

2.1 Neueinstellung Beschäftigte 2017

	Zielvorgabe 2017-2019 Neueinstellungen (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2017 (Frauen)	Stellenbesetzung insgesamt 2017
EG 15	51 %	-	1
Gesamt		0	1

Nach einer öffentlichen Ausschreibung und einem Assessmentcenter ging der männliche Bewerber als der Bestgeeignete hervor. Die Zielvorgabe konnte dadurch nicht eingehalten werden.

2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2017

	Zielvorgabe 2017-2019 Höhergruppierungen (Frauen)	Tatsächliche Höhergruppierungen 2017 (Frauen)	Höhergruppierungen Insgesamt 2017
EG 15	Keine	1	1
Gesamt		1	1

2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2017

	Zielvorgabe 2017-2019 Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2017 (Frauen)	Stellenbesetzung Insgesamt 2017
A 16	51 %	-	-
A 15	51 %	-	-
A 14	51 %	1	1
A 13 hD	51 %	-	-
A 13 gD	51 %	1	3
A 12	51 %	-	1
Gesamt		2	5

In der A 14 wurde zum derzeitigen Stand die Zielvorgabe erfüllt. In der A 13 g.D. wurde die Zielvorgabe bislang nicht erfüllt. In einem internen Stellenbesetzungsverfahren hatte sich nur eine Person beworben; in einem öffentlichen Verfahren hatten sich nur Männer beworben. In der A 12 hatte sich auf eine interne Ausschreibung nur ein Mann beworben; deshalb wurde die Zielvorgabe seither nicht erfüllt.

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 2017

	Zielvorgabe 2017-2019 Beförderungen (Frauen)	Tatsächliche Beförderungen 2017 (Frauen)	Beförderungen insgesamt 2017
A 16	14 %	-	1
A 15	48 %	-	-
A 14	51 %	-	-
A 13 hD	50 %	-	-
A 13 gD	41 %		1
A 12	51 %		
Gesamt		0	2

Bei beiden Beförderungen handelt es sich um eine Dienstpostenbewertung.

2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2017

	Zielvorgabe 2017-2019 Beförderungen ohne Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Beförderung 2017 (Frauen)	Beförderungen insgesamt 2017
A 16	14 %	-	-
A 15	48 %	-	1
A 14	51 %	-	-
A 13 hD	50 %	-	-
A 13 gD	41 %	1	1
A 12	51 %	2	4
Gesamt		3	6

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 2017 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 15 – A 16 und der höherer Dienst insgesamt
Gehobener Dienst: A 12 – A 13

Beschäftigte: E 4, E 9c und E 15

3. Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2017

3.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen

Im Jahr 2017 wurde eine Bewerberin als Auszubildende für den Beruf Fachinformatikerin eingestellt.

Es 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.

Im Jahr 2017 hat eine Frau ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen. Insgesamt waren im Berichtsjahr fünf Auszubildende in einer Teilzeitausbildung (eine Verwaltungsfachangestellte, drei Kauffrauen für Bürokommunikation und eine Beamtenanwärterin).

3.2 Stellenausschreibungen und –besetzungen

Nach Abschluss eines hausinternen Auswahlverfahrens wird den Bewerberinnen und Bewerbern immer ein Feedback-Gespräch mit den zuständigen Personalreferenten oder den jeweiligen Führungskräften angeboten. Von einer Statistik wird hier abgesehen, da die Gesprächsangebote automatisch erfolgen.

Veränderungen der Aufgabenzuschüsse werden der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten seit 2014 zur Kenntnis und Stellungnahme vorgelegt. Sie ist in den Organisationsablauf bei Änderungen der Geschäftsverteilungspläne eingebunden. Dies gehört inzwischen zum Standard des Verwaltungsablaufes.

3.3 Personalentwicklung

Fortbildungsmodule für Führungskräfte

Die Führungskräftebildungen wurden weitergeführt. An dem 1. Modul Führung nahmen neun Frauen und sechs Männer, am 2. Modul Führung 14 Frauen und drei Männer teil. An fünf Veranstaltungen für das 3. Modul Führung nahmen insgesamt 38 Frauen und 44 Männer teil.

Zukunftswerkstatt

Im Juni 2017 hat die Zukunftswerkstatt der Führungskräfte stattgefunden. Dabei ging es darum festzuhalten, was aktuell gut läuft und welche Herausforderungen der Zukunft gesehen werden. In einzelnen Gruppen wurde zunächst zu den Oberthemen „Kommunikation“, „Prozesse“ und „Personalentwicklung“ diskutiert und die Ergebnisse danach auf dem sogenannten „Marktplatz“ präsentiert. Im Anschluss wurden neue Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen (u. a. Stellenbewertung, Personalgewinnung, Prozessbeschreibung) gebildet, die nun weiter bearbeitet werden sollen. Es nahmen 48 weibliche und 39 männliche Führungskräfte teil.

Führungskräfte-Teamentwicklung

Alle Führungskräfte waren im Mai zu der Veranstaltung „Improvisationstheater“ auf einem Schiff in Frankfurt eingeladen. Ziel der Teamentwicklung war es, die Teamfähigkeit auf spielerische Weise zu trainieren und andere ungewohnte Wege zu gehen. Insgesamt nahmen 96 Führungskräfte teil, davon 46 Frauen und 50 Männer.

Kollegiale Beratung für Führungskräfte

Die in 2016 gegründete Arbeitsgruppe zu diesem Thema präsentierte ihre Ergebnisse im Rahmen der Kick-off-Veranstaltung im März 2017 allen interessierten Führungskräften. Insgesamt nahmen 59 Führungskräfte (34 Frauen, 25 Männer) teil. Mit der intakt-plus GmbH als Moderation wurden beim Einstiegsseminar im Juni 2017 die ersten Gruppen gebildet und die erste Beratung durchgeführt. An dem Seminar nahmen 21 Führungskräfte (14 Frauen, 7 Männer) teil. Danach begannen fünf Gruppen (insgesamt 32 Führungskräfte, davon 21 weiblich, 10 männlich) mit der kollegialen Beratung. Im Laufe des Jahres gründete sich noch eine Flexi-Gruppe, sodass nun 27 Frauen und 12 Männer (insgesamt 39 Personen) die kollegiale Beratung praktizieren.

Hausinternes Fortbildungsprogramm

Im hausinternen Fortbildungsprogramm wurden zehn Fortbildungen für Führungskräfte angeboten. Insgesamt nahmen 50 Frauen und 30 Männer teil. Das Sprechtraining für weibliche Führungskräfte musste mangels Anmeldungen abgesagt werden.

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

Die hausinterne Fortbildung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und der Arbeit der Frauenbeauftragten wurde 2017 zweimal angeboten. Es nahmen insgesamt 13 Führungskräfte (acht Frauen, fünf Männer) teil.

An der Fortbildung „Was wird aus "mädchenrosa" und "jungenblau"? - oder wie Geschlechterstereotypen meinen Berufsalltag beeinflussen (können)“ nahmen sechs Frauen und kein Mann teil.

Vier Seminare wurden nur für Frauen angeboten. Die Themen umfassten Gesundheit, Selbstverteidigung und Psychologische Selbstbehauptung. Teilgenommen haben 40 Frauen.

Eine Frau nahm 2017 die Erstattung von unvermeidlichen Kosten für die Betreuung von Kindern während der Teilnahme an einer Fortbildung in Anspruch.

Von den insgesamt 92 Fortbildungen wurden 37 Fortbildungen in Teilzeit angeboten.

Die 2016 an alle Kursleitungen verschickten Anschreiben bezüglich „Gleichstellungsorientiertem Bildungshandeln“ wurde auch 2017 an die neuen Kursleitungen verschickt. Bei der Durchsicht der Feedbackbögen ist aufgefallen, dass viele den Punkt „die Sichtweise auf unterschiedliche Geschlechter wurde sowohl in Sprache als auch im Inhalt berücksichtigt“ gar nicht bewerten. Es wurde niemals „trifft nicht zu“ angekreuzt.

Fortbildungsstatistik (Fachlehrgänge, hausinterne Fortbildungen, Führungskräftebildungen)

Teilnahmen an Fortbildungen 2017	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	Gesamt
Beamtinnen	43	57	0	100
Beamte	58	3	0	61
Weibliche Beschäftigte	242	268	0	510
Männliche Beschäftigte	113	22	0	135
Gesamt	456	350	0	806

Eine ausführliche Auswertung befindet sich in Anlage 10.

3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Für die Mitarbeitenden wurden im hausinternen Fortbildungsprogramm folgende Seminare angeboten:

- Ressource Gesundheit (Frauenseminar, 8 Frauen)
- Gesund und vital älter werden im Berufsalltag (10 Frauen und 1 Mann)
- Stressmanagement (9 Frauen, 1 Mann)
- „Das eigene Feuer hüten“ – Achtsames Umgehen mit Energie und Belastungen (9 Frauen, kein Mann)

- "Jetzt aber mal Ruhe da oben": Abschalten - Pause machen - Kraft sammeln (11 Frauen, 1 Mann)
- Energy Return - Mehr Energie und Lebensfreude! (9 Frauen, kein Mann)
- Gesund führen - sich selbst und andere (Führungskräfte, 11 Frauen, kein Mann)
- Entspannt - konzentriert - präsent! Ein halber Tag für Ihre Gesundheit (Schulsekretärinnen, 10 Frauen)

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 13 Ganztagesseminaren haben insgesamt 125 Frauen und 14 Männer teilgenommen. Beispielhaft ist zu nennen:

- „Der Stimme des Körpers vertrauen“, 15 Teilnehmende, davon ein Mann
- „Entschleunigung und emotionale Kompetenz“, 10 Teilnehmende, davon zwei Männer
- „Komm in Deine Kraft“, 10 Teilnehmende, davon ein Mann

An der Heilfasten-Woche nahmen acht Frauen und ein Mann und an dem Bildungsurlaub im Lindenhof in Ober-Ramstadt acht Frauen und zwei Männer teil. Das Pflegeseminar für Angehörige kam in diesem Jahr nicht zustande. Die vier wöchentlichen Sportkurse wurden von 29 Frauen und zwei Männern besucht.

3.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Als Folge der Befragung der Mitarbeitenden zur psychischen Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit wurde zur weitere Problemanalyse und Lösungsfindung ein moderierten Prozess („Gesundheitszirkel“) eingerichtet.

Ein erster Gesundheitszirkel fand 2017 mehrmals in einem Fachbereich mit fünf Mitarbeiterinnen und vier Mitarbeitern statt.

2017 wurde das Führungskräfte-seminar „Mobbing am Arbeitsplatz - verhindern, erkennen, beenden“ angeboten. Es nahmen fünf Frauen und vier Männer teil.

3.6 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Beurlaubung, Elternzeit

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

Die überwiegend von Männern in Anspruch genommene zweimonatige Elternzeit kann nicht immer personell oder organisatorisch ausgeglichen werden. Es besteht allerdings die Möglichkeit, eine Stundenaufstockung einer Teilzeitkraft über den Abwesenheitszeitraum der Elternzeit hinaus erfolgen zu lassen, längstens jedoch vier Monate. Diese Vereinbarung gehört inzwischen zum Standard der Kreisverwaltung. Die Information wird in das Handbuch für Führungskräfte aufgenommen.

Telearbeit

Nach der Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes wurden im Jahr 2017 alle Anträge auf Teilnahme an der alternierenden Telearbeit von Beschäftigten mit Familienaufgaben geprüft und im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen.

Von den 39 gestellten Anträgen wurden 37 Anträge genehmigt, zwei Anträge wurden mit Zustimmung der Frauenbeauftragten abgelehnt.

Insgesamt befanden sich am Ende des Jahres 83 Personen in Telearbeit (69 Frauen, 14 Männer).

Auf Antrag besteht die Möglichkeit, bei unvorhergesehenen Ereignissen bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen unter Beachtung der dienstlichen Belange Telearbeitstage zu wechseln. Den Telearbeitenden ist dieses Angebot bekannt und sie nehmen es regelmäßig in Anspruch.

Fortbildung

2017 wurde das Führungskräfteseminar „Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Wie ich als Führungskraft damit umgehe“ angeboten. Es nahmen drei Frauen und zwei Männer teil.

Eltern-Kind-Büro

Die geplante Maßnahme zum Eltern-Kind-Büro wird nicht mehr weiter verfolgt. Grund dafür ist der Mangel an Büroräumen am Standort Kranichstein, aber auch in den Außenstellen. Das Eltern-Kind-Büro wird auch nicht mehr als vorrangig zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesehen.

Alternativ wurde in der Ergänzung zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan (für die Zeit 2017 bis 2019) die Maßnahme „Mobiles Arbeiten“ aufgenommen. Diese Maßnahme wird in eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit eingearbeitet.

3.7 Verhinderung von sexueller Belästigung

Auch im Jahr 2017 fand für Anwärtnerinnen, Anwärter, Auszubildende, Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger das Seminar „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ statt. Teilgenommen haben acht 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.

Vorfälle zu sexueller Belästigung oder weiteren Formen der Belästigungen können jederzeit der Beschwerdestelle gemeldet werden. Den Vorfällen wird in jedem Fall nachgegangen und sie werden gegebenenfalls geahndet. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird zur Feststellung von sexueller Belästigung oder anderen Formen der Belästigung informiert und bei arbeitsrechtlichen oder disziplinarischen Maßnahmen beteiligt.

Personalrat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Gesundheitsberatung sind Ansprechpartnerinnen und -partner und stehen für Gespräche bei sexueller Belästigung jederzeit zur Verfügung.

Zwischen dem Landrat und dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates wurde eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am

Arbeitsplatz abgeschlossen. Sie ist eine Ergänzung zu den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Ziel ist, das Bewusstsein aller Bediensteten und Führungskräfte zu schärfen sowie Abläufe und Strukturen für eine Konfliktbewältigung festzulegen.

Ende 2017 begann eine Informationskampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Intranet. Unter „Perspektive LaDaDi/keine Ansichtssache!“ werden verschiedene Themenbereiche der sexuellen Belästigung behandelt. 2017 ging es um die Definition der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und das Bekanntmachen der neuen Dienstvereinbarung. Die Kampagne wird 2018 fortgesetzt.

Begleitet wird die Öffentlichkeitskampagne durch Aufkleber „Sexuelle Belästigung ist keine Ansichtssache!“ in den Toiletten der Kreishäuser Darmstadt und Dieburg sowie in den Außenstellen und den Schulen.

3.8. Paritätische Gremienbesetzung

Im Jahr 2016 konnte noch nicht über die Besetzung von Gremien berichtet werden. Deshalb erstreckt sich dieser Bericht über die Jahre 2016/2017. In dieser Zeit waren die Gremien an der Bildung u.a. des: Naturschutzbeirates, des Fachbeirates Flucht und Integration, des Anhörungsausschuss und des Gutachterschusses beteiligt.

Gremien, die durch den Kreisausschuss gebildet und/oder besetzt werden, bedürfen der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Da § 13 HGIG in der novellierten Form erst seit 2016 gilt, wurde das Beteiligungsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht immer korrekt eingehalten. In Abstimmungsgesprächen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde ein Prozess hierzu entwickelt. Die Eigenbetriebs- und Fachbereichsleitungen sind über die Folgen des novellierten § 13 HGIG und die Verfahrensweisen bei einer Leitungskräftebesprechung informiert worden.

Zwischen der Dienststellenleitung und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gibt es unterschiedliche Meinungen zur Auslegung des § 13 HGIG. Auf Anregung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde das Fachgebiet Recht um eine Stellungnahme gebeten. Durch diese Klärung soll ein pragmatisches Vorgehen mit Blick auf das vom Gesetzgeber angestrebte Ziel entwickelt werden.

Darauf aufbauend soll eine Klärung stattfinden, bei welchen Gremienbesetzungen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vor der Bildung und Besetzung künftig zu beteiligen ist.

Unterliegt die entsendende Stelle für ein Gremium nicht dem Geltungsbereich des HGIG oder ist ein Wahlverfahren vorgeschrieben, weist das Kreistagsbüro auf die Vorgaben des § 13 HGIG zur paritätischen Gremienbesetzung hin.

Der Hinweis lautet:

„Nach § 13 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) sollen u.a. bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten sowie sonstigen Gremien mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein. Wir bitten, dies bei der Auswahl der nachrückenden Personen zu berücksichtigen. Weitere Informationen gibt die Frauenbeauftragte der Kreisverwaltung, Frau Brigitte Hartwig, Tel. (06151) 881-1041, E-Mail b.hartwig@ladadi.de.“

Darmstadt, 26. April 2018

Anlagen

Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

	Beamtinnen		Beamte	
	01.01.2017	31.12.2017	01.01.2017	31.12.2017
Vollzeit	47	51	77	77
Teilzeit	70	73	8	7
Beurlaubte	13	9	1	0
Gesamt	130	133	86	84

	Weibliche Beschäftigte TVöD		Männliche Beschäftigte TVöD	
	01.01.2017	31.12.2017	01.01.2017	31.12.2017
Vollzeit	266	284	173	192
Teilzeit	492	443	36	37
Beurlaubte	28	49	2	2
Gesamt	786	776	211	231

	Weibliche Beschäftigte TV SuE		Männliche Beschäftigte TV SuE	
	01.01.2017	31.12.2017	01.01.2017	31.12.2017
Vollzeit	40	41	10	9
Teilzeit	73	82	10	11
Beurlaubte	10	8	0	0
Gesamt	123	129	20	20

Anlage 2: Personalab- und -zugänge

	Beamtinnen/ Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Personal- abgänge	4	6	113	16	7	2	124	24
Personal- zugänge	2	2	104	36	18	2	124	40

Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen

Beamtinnen/Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
13	7	83	60	4	2

Es gab zwei Herabgruppierungen.

Anlage 4: Weitere Auswertungen

- **Jahrespraktikantinnen/Jahrespraktikanten**

Für die Berufe Diplom-Sozialpädagogin/Sozialpädagoge bzw. Diplom-Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter wurden sieben Frauen und ein Mann eingestellt.

- **Leistungsprämien nach der Hessischen Zulagenverordnung**

Keine.

- **Verlängerungen bzw. Verkürzungen der Stufenverweildauer**

Keine

- **Zulagen**

Art der Zulage	Frauen	Männer	Gesamt
IT-Zulage	5	16	21
Persönliche Zulage nach §14 TVöD (vorübergehende höherwertige Tätigkeit)	4	3	7
Zulage nach § 48 HBesG (vorrübergehend höherwertige Tätigkeit)	2	0	2
Zulage Betreuungskräfte	40	0	40
Zulage für Erziehungsberatende	8	2	10
Sonstiges (es handelt sich nicht um individuelle leistungsbezogene Zulagen)	28	8	36
Insgesamt	87	29	116

- **Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen**

Im Jahr 2017 hat keine Person ein berufsbegleitendes Studium begonnen.

- **Elternzeit, Beurlaubung**

	Frauen	Männer	Gesamt
Neuanträge Elternzeit in 2017	32	9	41
Elternzeitdauer in Monaten der Neuanträge 2017	333,4	15,8	349,2
Aufnahme von elternzeitunschädlicher Arbeit	5	0	5
Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen (Sonderurlaub)	7	2	9

- **Ablehnungen von Arbeitszeitänderungen**

Es wurden 446 Anträge auf Arbeitszeitänderungen gestellt. Allen Anträgen konnte entsprochen werden.

- **Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes**

Im Jahr 2017 nahm keine Person 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 Frauenanteils in %
	Besoldungsgruppen	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte		
Personen			Beschäftigungsvolumen	Personen				Beschäftigungsvolumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	M
A 16												
01.01.2017	4				4	1				1	25,00	
31.12.2017	4				4	1				1	25,00	0,00
A 15												
01.01.2017	4	1	0,65		4,65		1	0,65		0,65	13,98	
31.12.2017	4	1	0,66		4,66		1	0,66		0,66	14,16	0,18
A 14												
01.01.2017	4	2	1,78		5,78	1	2	1,78		2,78	48,10	
31.12.2017	2	2	1,78		3,78	1	2	1,78		2,78	73,54	25,45
A 13												
01.01.2017	3	2	1,45		4,45	1	2	1,45		2,45	55,06	
31.12.2017	4	1	0,98		4,98	2	1	0,98		2,98	59,84	4,78
Höherer Dienst insg.												
01.01.2017	15	5	3,88		18,88	3	5	3,88		6,88	36,44	
31.12.2017	14	4	3,42		17,42	4	4	3,42		7,42	42,59	6,15

Anlage 6: Beamtinnen und Beamte (gehobener Dienst)

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung												Gehobener Dienst	
Istanalyse Besoldungs- gruppen	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	Veränderungen des Frauen- anteils in %	
	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		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													
01.01.2017	11	5	3,92	1	15,92	3	5	3,92		6,92	43,47		
31.12.2017	12	5	3,96	1	16,96	4	5	3,96		7,96	46,93	3,47	
A 12													
01.01.2017	18	7	5,93	1	24,93	5	5	4,25	1	10,25	41,12		
31.12.2017	18	9	7,91	1	26,91	4	6	5,34	1	10,34	38,42	-2,69	
A 11													
01.01.2017	28	38	27,31	4	59,31	12	33	22,95	4	38,95	65,67		
31.12.2017	31	37	26,72	2	59,72	15	34	24,07	2	41,07	68,77	3,10	
A 10													
01.01.2017	22	20	12,47	8	42,47	9	19	11,57	7	27,57	64,92		
31.12.2017	23	22	14,14	4	41,14	9	21	13,21	4	26,21	63,71	-1,21	
A 9													
01.01.2017	21				21	14				14	66,67		
31.12.2017	20			1	21	13			1	14	66,67	0,00	
Gehobener Dienst insg. 01.01.2017	100	70	49,63	14	163,63	43	62	42,69	12	97,69	59,70		
31.12.2017	104	73	52,73	9	165,73	45	66	46,58	8	99,58	60,09	0,38	

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 Frauenanteils in %	
	Besoldungsgruppen	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte			Personal-Kapazität
			Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)		
A 9 Z 01.01.2017					0					0			
31.12.2017					0					0	0,00		
A 09 S 01.01.2017	7	1	0,75		7,75	1	1	0,75		1,75	22,58064516		
31.12.2017	8	1	0,77		8,77	1	1	0,77		1,77	20,18		
A 8 01.01.2017	2	1	0,5		2,5		1	0,5		0,5	20,00		
31.12.2017	2	2	1,05		3,05		2	1,05		1,05	34,43		
A 7 01.01.2017		1	0,52		0,52		1	0,52		0,52	100,00		
31.12.2017					0					0	0,00		
A 6 01.01.2017					0					0	0,00		
31.12.2017	1				1	1				1	100,00		
Mittlerer Dienst insg. 01.01.2017	9	3	1,77		10,77	1	3	1,77		2,77	25,72		
31.12.2017	11	3	1,82		12,82	2	3	1,82		3,82	29,80		

Anlage 8: Beschäftigte

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung												
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	Veränderungen des Frauenanteils in %
	Entgeltgruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte		
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 01.01.2017	1				1					0	0,00	
31.12.2017	3				3	1				1	33,33	33,33
14 01.01.2017	1	5	3,94		4,94	1	3	2,47		3,47	70,24	
31.12.2017	2	6	4,8		6,8	2	4	3,33		5,33	78,38	8,14
13 01.01.2017	14	9	6,67		20,67	9	8	5,84		14,84	71,79	
31.12.2017	13	10	7,58	2	22,58	8	8	5,83	2	15,83	70,11	-1,69
12 01.01.2017	18	5	3,46		21,46	9	4	2,64		11,64	54,24	
31.12.2017	17	8	6,19		23,19	8	6	4,45		12,45	53,69	-0,55
11 01.01.2017	33	22	15	1	49	15	18	11,84	1	27,84	56,82	
31.12.2017	34	25	16,76	1	51,76	16	21	13,6	1	30,6	59,12	2,30
10 01.01.2017	42	20	14,18	1	57,18	20	17	11,73	1	32,73	57,24	
31.12.2017	46	19	13,27	3	62,27	19	16	11,63	3	33,63	54,01	-3,23
9c 01.01.2017					0					0	0,00	
31.12.2017	4	2	1,44		5,44	2	1	0,5		2,5	45,96	45,96
9b 01.01.2017	111	79	54,14	11	176,14	73	72	49,13	11	133,13	75,58	
31.12.2017	130	71	48,56	26	204,56	79	67	45,86	26	150,86	73,75	-1,83

9a 01.01.2017	40	22	14,67	3	57,67	20	22	14,67	3	37,67	65,32	
31.12.2017	69	33	20,69	6	95,69	37	29	18,94	5	60,94	63,68	-1,64
8 01.01.2017	52	28	16,96	6	74,96	32	22	14,32	4	50,32	67,13	
31.12.2017	32	19	12,21	5	49,21	23	17	11,32	4	38,32	77,87	10,74
7 01.01.2017					0					0	0,00	
31.12.2017	2	3	2,16		4,16	2	3	2,16		4,16	100,00	100,00
6 01.01.2017	77	191	114,74	3	194,74	56	187	113,34	3	172,34	88,50	
31.12.2017	80	147	93,94	5	178,94	60	144	92,61	5	157,61	88,08	-0,42
5 01.01.2017	47	41	25,46	5	77,46	29	38	23,25	5	57,25	73,91	
31.12.2017	42	34	22,82	2	66,82	26	29	18,67	2	46,67	69,84	-4,06
4 01.01.2017	1				1					0	0,00	
31.12.2017	1	1	0,55		1,55					0	0,00	0,00
3 01.01.2017	2	18	8,5		10,5	2	14	8,5		10,5	100,00	
31.12.2017	1	17	10,43	1	12,43	1	14	8,61	1	10,61	85,36	-14,64
E2UE 01.01.2017		15	8,65		8,65		15	8,65		8,65	100,00	
31.12.2017		14	8,14		8,14		14	8,14		8,14	100,00	0,00
2 01.01.2017		20	11,04		11,04		19	10,48		10,48	94,93	
31.12.2017		20	11,32		11,32		19	10,76		10,76	95,05	0,13
1 01.01.2017		53	17,01		17,01		53	17,01		17,01	100,00	
31.12.2017		51	17,27		17,27		51	17,27		17,27	100,00	0,00
Beschäftigte insg. 01.01.2017	288	427	245,61	16	549,61	173	398	230,07	14	417,07	75,88	
31.12.2017	275	373	226,72	19	520,72	166	344	206,72	18	390,72	75,03	-0,85

Anlage 9: TV SuE Beschäftigte

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung													
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	Veränderungen des Frauenanteils in %	
	Entgeltgruppen	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte			Personal-Kapazität
			Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)		
S 18													
01.01.2017	2				2	1				1			
31.12.2017	2				2	1				1	50,00	50,00	
S 17													
01.01.2017	4	6	3,7	1	8,7	3	6	3,70	1	7,7	88,51		
31.12.2017	8	6	3,7	1	12,7	6	6	3,70	1	10,7	84,25	-4,25	
S 15													
01.01.2017	3	1	0,9		3,9	2				2	51,28		
31.12.2017	2				2	1				1	50,00	-1,28	
S 14													
01.01.2017	27	25	16,78	3	46,78	24	23	15,42	3	42,42	90,68		
31.12.2017	25	30	20,63	4	49,63	22	27	18,50	4	44,5	89,66	-1,02	
S 13													
01.01.2017		1	0,92		0,92		1	0,92		0,92	100,00		
31.12.2017		1	0,92		0,92		1	0,92		0,92	100,00	0,00	
S 12													
01.01.2017	7	33	21,95	5	33,95	4	28	17,92	5	26,92	79,29		
31.12.2017	7	36	23,4	3	33,4	6	30	18,62	3	27,62	82,69	3,40	
S 11 B													
01.01.2017	5	8	6,21	1	12,21	4	7	5,34	1	10,34	84,68		
31.12.2017	4	11	8		12	3	10	7,13		10,13	84,42	-0,27	
S 8 B													
01.01.2017	2	9	5,45		7,45	2	8	4,83		6,83	91,68		
31.12.2017	2	7	4,21		6,21	2	6	3,59		5,59	90,02	-1,66	
Beschäftigte insg.													
01.01.2017	50	83	55,91	10	115,91	40	73	48,13	10	98,13	84,66		
31.12.2017	50	91	60,86	8	118,86	41	80	52,46	8	101,46	85,36	0,70	

Anlage 10: Fortbildungsbericht 2017

Vollzeit	Anzahl	Fachlehrgänge		Seminar		Führung Haus		EDV Haus		Frauen Haus		Programm Haus		FK-Module, sonstiges		Anzahl Gesamt	Tage gesamt
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beamtinnen	43	60	90,5	1	2	23	39	8	8	3	6	29	40	44	58	168	243,5
Beamte	58	46	77	0	0	9	13	9	11	0	0	23	27	65	88	152	215,5
Gesamt	101	106	167	1	2	32	52	17	19	3	6	52	67	109	146	320	459
weibl. Beschäftigte	242	224	404,5	9	16	19	35	39	43	11	22	276	360	55	73	633	953,5
männl. Beschäftigte	113	92	136	1	1	15	25	29	35	0	0	113	142	59	80	309	418,5
Gesamt	355	316	540,5	10	17	34	60	68	78	11	22	389	502	114	152,5	942	1372

Teilzeit	Anzahl	Fachlehrgänge		Seminar		Führung Haus		EDV Haus		Frauen Haus		Programm Haus		FK-Module, sonstiges		Anzahl Gesamt	Tage gesamt
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beamtinnen	57	71	102,5	1	1	12	23	8	8	2	4	41	66	47	62	182	266,5
Beamte	3	1	1	0	0	1	2	0	0	0	0	4	5	2	2	8	10
Gesamt	60	72	103,5	1	1	13	25	8	8	2	4	45	71	49	64	190	276,5
weibl. Beschäftigte	268	206	301,5	11	85	7	15	117	125	17	33	265	345	22	30	645	934,5
männl. Beschäftigte	22	17	29	0	0	0	0	6	6	0	0	23	31	7	10	53	76
Gesamt	290	223	330,5	11	85	7	15	123	131	17	33	288	376	29	40	698	1010,5

Beamte gesamt	Anzahl	Fachlehrgänge		Seminar		Führung Haus		EDV Haus		Frauen Haus		Programm Haus		FK-Module, sonstiges		Anzahl Gesamt	Tage gesamt
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beamte Vollzeit	101	106	167	1	2	32	52	17	19	3	6	52	67	109	146	320	459
Beamte Teilzeit	60	72	103,5	1	1	13	25	8	8	2	4	45	71	49	64	190	276,5
Beamte EU/SU	0																
Gesamt	161	178	270,5	2	3	45	77	25	27	5	10	97	138	158	210	510	735,5

Beschäftigte gesamt	Anzahl	Fachlehr- gänge		Seminar		Führung Haus		EDV Haus		Frauen Haus		Programm Haus		FK-Module, sonstiges		Anzahl Gesamt	Tage gesamt
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beschäftigte Vollzeit	355	316	540,5	10	17	34	60	68	78	11	22	389	502	114	152,5	942	1372
Beschäftigte Teilzeit	290	223	330,5	11	85	7	15	123	131	17	33	288	376	29	40	698	1010,5
Beschäftigte EU/SU	0															0	0
Gesamt	645	539	871	21	102	41	75	191	209	28	55	677	878	143	192,5	1640	2382,5

Insgesamt	Anzahl	Fachlehr- gänge		Seminar		Führung Haus		EDV Haus		Frauen Haus		Programm Haus		FK-Module, sonstiges		Anzahl Gesamt	Tage gesamt
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beamte	161	178	270,5	2	3	45	77	25	27	5	10	97	138	158	210	510	735,5
Beschäftigte	645	539	871	21	102	41	75	191	209	28	55	677	878	143	192,5	1640	2382,5
Gesamt	806	717	1141,5	23	105	86	152	216	236	33	65	774	1016	301	402,5	2150	3118