

Jahresbericht 2018

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. Zum Jahresende 2019 erfolgt eine Berichterstattung über die gesamte Laufzeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplans.

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 2018	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 2018.....	5
2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2018.....	6
2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2018.....	6
2.4 Beförderungen Beamtinnen 2018.....	6
2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2018.....	7
2.6 Unterrepräsentanzen	7
3. Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2018.....	7
3.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen	7
3.2 Stellenausschreibungen und –besetzungen	8
3.3 Personalentwicklung.....	8
3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	12
3.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	12
3.6 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	13
3.7 Verhinderung von sexueller Belästigung.....	13
3.8. Paritätische Gremienbesetzung	14
Anlagen	15
Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte	15
Anlage 2: Personalab- und -zugänge	15
Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen	15
Anlage 4: Auswertung Führungskräfte nach Vollzeitäquivalenten	16
Anlage 5: Weitere Auswertungen	17
Anlage 6: Beamtinnen und Beamte (höherer Dienst).....	18
Anlage 7: Beamtinnen und Beamte (gehobener Dienst).....	19
Anlage 8: Beamtinnen und Beamte (mittlerer Dienst)	20
Anlage 9: Beschäftigte.....	21
Anlage 10: TV SuE Beschäftigte	23
Anlage 11: Fortbildungsbericht 2018.....	24

1. Statistik 2018

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 69 (+56 Frauen, +13 Männer). Der Frauenanteil stieg im Berichtsjahr 2018 um 0,26 % von 75,62 % auf 75,88 %.

	01.01.2018*			31.12.2018*		
	W	M	Gesamt	W	M	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	133	84	217	127	85	212
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	770	230	1.000	830	237	1.067
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	136	21	157	138	26	164
Gesamt	1.039	335	1.374	1.095	348	1.443

* Einschließlich Beurlaubte

Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

Von allen in der Kreisverwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (1443) beträgt die Teilzeitquote zum Jahresende 48,6 % (701 Bedienstete), davon 8,8 % Männer (62 Männer). Die Teilzeitquote ist zum Vorjahr leicht gestiegen (47,56 % in 2017).

Im Einzelnen liegt die Teilzeitquote bei den Beamtinnen und Beamten bei 35,4 %, bei den weiblichen und männlichen Beschäftigten bei 50,1 % (Verwaltung) bzw. 55,5 % (SuE).

1.2 Führungskräfte

Zum Stichtag 31.12.2018 gab es:

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

Zum 31.12.2018 waren sieben Stellvertretungen und fünf Fachgebietsleitungen unbesetzt.

Verteilung der Führungskräfte (pro Kopf)

	Frauen	Männer	Gesamt
Fachbereichsleitungen	18 (51%)	17 (49%)	35
<i>Stellvertretungen</i>	<i>10 (59%)</i>	<i>7 (41%)</i>	<i>17</i>
Fachgebietsleitungen	54 (53%)	48 (47%)	102
Gesamt (FBL und FGL)	72 (53%)	65 (47%)	137

Verteilung der Führungskräfte (nach Vollzeitäquivalent)

	Frauen	Männer	Gesamt VZÄ
Fachbereichsleitungen	15,6 (48%)	17,0 (52%)	32,6
Fachgebietsleitungen	47,0 (50%)	47,7 (50%)	94,7
Gesamt (FBL und FGL)	62,6 (49%)	64,7 (51%)	127,3

Es wird deutlich, dass zwar mehr Frauen Führungspositionen (FBL sowie FGL) wahrnehmen, dies aber mit vergleichsweise reduzierten Arbeitsanteilen. Insgesamt besetzen sie 2% weniger Vollzeitäquivalente als männliche Führungskräfte (vgl. Anlage 4).

1.3 Externe und hausinterne Stellenbesetzungen

Insgesamt wurden 231 Stellen ausgeschrieben. 19 Stellenbesetzungsverfahren wurden abgebrochen. Es gab vier interne Stellenbesetzungen ohne Ausschreibungen.

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

Externe Stellenbesetzungen

	Bewerbende	Stellenbesetzungen
Männlich	677 (29,8 %)	42 (27,3 %)
Weiblich	1597 (70,2 %)	112 (72,7 %)
Gesamt	2274	154

Interne Stellenbesetzungen

	Bewerbende	Stellenbesetzungen
Männlich	19 (30,6 %)	13 (34,2 %)
Weiblich	30 (69,4 %)	25 (65,8 %)
Gesamt	62	38

Fachbereichs-/Fachgebietsinterne Stellenbesetzungen

Es gab 17 fachbereichs- und fachgebietsinterne Stellenausschreibungen. Bei zehn 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 mit Frauen besetzt. Eine Stellenbesetzung konnte bis zum Jahresende nicht abgeschlossen werden.

	Bewerbende	Stellenbesetzungen
Männlich	9 (42,9 %)	7 (43,8 %)
Weiblich	12 (57,1 %)	9 (56,2 %)
Gesamt	21	16

1.4 Altersteilzeit

Seit dem Inkrafttreten 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 ggf. Frauen und Männer entsprechend ihren jeweiligen Beschäftigungsquoten in den Jahrgängen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen können, berücksichtigt.

Von den neun Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die 2018 hätten neu abgeschlossen werden können, waren sieben für Frauen und zwei für Männer vorgesehen. Tatsächlich wurden mit acht weiblichen und einem männlichen Beschäftigten neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse abgeschlossen.

2018 wären 30 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse möglich gewesen. Am 01.01.2018 waren davon 21 vereinbart. In der Arbeitsphase befanden sich acht Frauen und zwei Männer, in der Freizeitphase drei 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 2018

	Zielvorgabe 2017-2019 Neueinstellungen (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2018 (Frauen)	Stellenbesetzung insgesamt 2018
EG 15	51 %	-	-
Gesamt		0	0

2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2018

	Zielvorgabe 2017-2019 Höhergruppierungen (Frauen)	Tatsächliche Höhergruppierungen 2018 (Frauen)	Höhergruppierungen Insgesamt 2018
EG 15	Keine	-	-
Gesamt		0	0

2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2018

	Zielvorgabe 2017-2019 Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2018 (Frauen)	Stellenbesetzung Insgesamt 2018
A 16	51 %	-	-
A 15	51 %	-	-
A 14	51 %	-	-
A 13 hD	51 %	-	-
A 13 gD	51 %	-	-
A 12	51 %	-	3
Gesamt		0	3

In einem extern ausgeschriebenen Auswahlverfahren (A12) setzten sich drei Männer (zwei hausinterne, ein externer) durch.

2.4 Beförderungen Beamtinnen 2018

	Zielvorgabe 2017-2019 Beförderungen (Frauen)	Tatsächliche Beförderungen 2018 (Frauen)	Beförderungen insgesamt 2018
A 16	14 %	-	-
A 15	48 %	-	-
A 14	51 %	-	-
A 13 hD	50 %	-	-
A 13 gD	41 %	-	2
A 12	51 %	3	3
Gesamt		3	5

Bei einer Beförderung handelt es sich um eine Dienstpostenbewertung. Für drei weitere Dienstposten wurden im Stellenplan 2018 eine entsprechende Planstelle zur Verfügung gestellt. Die fünfte Beförderung resultierte aus einer dauerhaften Übertragung einer Führungsaufgabe.

2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2018

	Zielvorgabe 2017-2019 Beförderungen ohne Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Beförderung 2018 (Frauen)	Beförderungen insgesamt 2018
A 16	14 %	-	-
A 15	48 %	-	-
A 14	51 %	1	3
A 13 hD	50 %	1	2
A 13 gD	41 %	-	1
A 12	51 %	2	4
Gesamt		4	10

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 2018 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 höhere Dienst insgesamt

Gehobener Dienst: A 12 – A 13

Mittlerer Dienst: A 8 – A 9 und der mittlere Dienst insgesamt

Beschäftigte: E 4, E 9c, E 12 und E 15

3. Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2018

3.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen

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 2018 haben drei Frauen ihre Ausbildung bzw. das duale Studium in Teilzeit begonnen. Insgesamt waren im Berichtsjahr fünf Auszubildende in einer Teilzeitausbildung (drei Kauffrauen für Bürokommunikation und zwei Beamtinnenanwärterinnen).

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 Aufgabenzuschneide 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

Personalentwicklungskonzept

Die wichtigste Ressource für die erfolgreiche Arbeit der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihre Kompetenz, ihre Verantwortung, ihre Selbstständigkeit und Initiative tragen dazu bei, dass die Kreisverwaltung erfolgreich arbeitet und bei den Bürgerinnen und Bürgern akzeptiert und anerkannt ist.

Das aktuelle Personalentwicklungskonzept der Kreisverwaltung wurde im Jahr 2003 veröffentlicht. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Personen des Fachbereichs Personal, des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung sowie des Büros für Chancengleichheit, hat sich deshalb mit einer Neuauflage dieses Konzeptes beschäftigt. Unterstützt wurde sie dabei durch ein externes Institut.

Ziel ist die Weiterentwicklung und Systematisierung von bereits eingeführten Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die Darstellung von zukünftigen Anforderungen und deren Bewältigungsmöglichkeiten. Im Rahmen eines zukünftig jährlich erscheinenden Personalentwicklungsberichts soll eine Umsetzungsplanung zu den verschiedenen Zielen und Instrumenten dokumentiert und nachgehalten werden.

Personalentwicklung ist als lebendiger Prozess zu verstehen, der im Abgleich zwischen aktuellen Anforderungen und der Evaluation der Umsetzung bedarfsgerecht weitergeführt wird.

Die Veröffentlichung des neu formulierten Konzepts soll 2019 erfolgen.

Fortbildungsmodul für Führungskräfte

Die Führungskräftebildungen wurden weitergeführt. An dem 1. Modul Führung nahmen zehn Frauen und acht Männer teil. An zwei Veranstaltungen für das 2. Modul Führung nahmen 20 Frauen und 14 Männer teil. Das 3. Modul Führung fand ebenfalls zweimal statt und wurde insgesamt von 22 Frauen und 12 Männern besucht.

E-Learning zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Verpflichtend für alle Führungskräfte wurde ein E-Learning zum Thema AGG durchgeführt, welches für die verschiedenen Formen von Benachteiligungen und Belästigungen sensibilisieren sollte. Durch das AGG sollen im Geschäfts- und Arbeitsleben Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder

beseitigt werden.

In diesem Zusammenhang ist auch die Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beachten. Diese soll in Ergänzung zu den Bestimmungen des AGG helfen, Fälle von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen. Betroffene sollen zur Beschwerde ermutigt werden, Belästigende werden die klaren Grenzen und entsprechenden Folgen deutlich gemacht.

2018 haben an diesem E-Learning 150 Personen teilgenommen:

- 132 Führungskräfte (65 Frauen, 67 Männer)
- 12 Personen (8 Frauen, 4 Männer) aus dem Fachbereich Personal
- 2 Frauen aus dem Büro für Chancengleichheit
- 4 Personen des Personalrats (2 Frauen, 2 Männer)

Impulsvortrag für Führungskräfte

Im Februar fand, für alle Führungskräfte verpflichtend, ein Impulsvortrag des Redners, Autors und Bloggers Stefan Döring zum Thema „Einstellung ist Einstellungssache – Die Verantwortung aller Beteiligten bei der Personalgewinnung“ statt. Der Vortrag hatte zum Ziel, einen Perspektivwechsel in der Personalgewinnung zu schaffen und den Bewerbungsprozess aus Sicht der Bewerberinnen und Bewerber zu betrachten.

Im Nachgang an den Vortrag wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Mehr Xing-Profile von Führungskräften
- Verlinkung von Xing-Buttons in den Stellenausschreibungen
- Mehr Transparenz durch Nennung der Gehaltsspanne in der Stellenausschreibung
- Erste Erfahrungen mit Kurzvideos in Stellenausschreibungen
- Stellenausschreibung erfolgt erst, wenn der Termin für die Vorstellungsgespräche feststeht. Vorstellungsgespräche innerhalb von 1 – 2 Wochen nach Ende der Bewerbungsfrist; Beschleunigung des Auswahlverfahrens

Insgesamt nahmen 89 Personen (Führungskräfte sowie Kolleginnen und Kollegen aus dem Fachbereich Personal), darunter 44 Frauen und 45 Männer, teil.

AG 50+

Im Rahmen einer „Zukunftswerkstatt“ befassten sich die Führungskräfte der Kreisverwaltung mit den Veränderungen und Entwicklungen der letzten Jahre und den Herausforderungen der Zukunft. Dazu gehören u.a. die Gewinnung von qualifiziertem Personal, die zunehmende Digitalisierung und der demografische Wandel.

In den nächsten zehn Jahren werden ca. 400 Bedienstete aus Altersgründen ausscheiden. Damit verbunden ist ein Verlust von Know-how-Potenzial. Die Entwicklung bzw. Erhaltung kompetenter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird deshalb gleichbedeutend werden mit der Weitergabe von Wissen an die nachfolgenden Generationen.

In der Zukunftswerkstatt wurde vorgeschlagen, ein „Konzept zur generationenübergreifenden Zusammenarbeit“ zu erarbeiten, das u.a. eine mögliche Struktur für den Wissenstransfer, bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle und das Arbeitsumfeld enthält.

Zu diesem Zweck wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet. In dieser waren Beschäftigte aller Altersstufen und verschiedener Berufsgruppen repräsentativ vertreten. Nicht nur die Bedürfnisse der älteren Beschäftigten sollten betrachtet werden, auch die Erwartungen

jüngerer Mitarbeitender sollten in das Konzept einfließen. Der Arbeitsgruppe gehörten acht Frauen und sechs Männer an.

Die Ergebnisse der AG wurden den Dezernenten im Dezember 2018 vorgestellt. Es handelt sich um Vorschläge zur Einarbeitung, zum Arbeitsumfeld, zu Zeitmodellen, zu verborgenen Fähigkeiten und zum Wissensmanagement. Über die Umsetzung von Vorschlägen wird ggfs. im Jahr 2019 entschieden.

Beurteilungswesen

Im Jahr 2018 fanden zwei Workshops statt, um das Beurteilungskonzept des Landkreises Darmstadt-Dieburg zu überarbeiten. Teilgenommen haben neben Personen des Fachbereichs Personals auch Vertreterinnen und Vertreter des Personalrates, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung.

Eine entsprechende Dienstvereinbarung zum aktualisierten Beurteilungswesen soll 2019 in Kraft treten.

Spiegelkonferenzen für Führungskräfte

Die Organisationsstruktur der Kreisverwaltung wurde im Jahr 2014 geändert. Seitdem gibt es ein gemeinsames Arbeiten an der Organisations-, Führungs- und Kommunikationskultur. Diese drei Ebenen des Miteinanders sollen stetig weiter entwickelt werden. Spiegelkonferenzen dienen den Führungskräften dazu, ohne Teilnahme der Dezernenten aus ihren jeweiligen Rollen Rückmeldungen zu geben. Was ist gelungen? Wo muss nachgearbeitet werden? Was fehlt gegebenenfalls noch? Die ausgearbeiteten Rückmeldungen wurden anschließend in verdichteter Form an die Dezernenten gegeben und sind Thema einer gemeinsamen Organisationskonferenz 2019.

Die Spiegelkonferenz der Fachbereichsleitungen am 02. Oktober 2018 wurde mit 23 Führungskräften, darunter 11 Frauen und 12 Männer, durchgeführt. An der Spiegelkonferenz der Fachgebietsleitungen am 20. November 2018 nahmen 72 Führungskräfte (40 Frauen und 32 Männer) teil.

Teamentwicklung für Führungskräfte

Alle Führungskräfte waren im September zu der Veranstaltung „Drachenboot“ an den Erlensee nach Bickenbach eingeladen. Ziel der Teamentwicklung war es, dass sich die Führungskräfte in einer anderen Form besser kennenlernen, die Kommunikation und fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit fördern, Netzwerke bilden und durch das gemeinsame Erarbeiten den Zusammenhalt stärken.

Insgesamt nahmen 90 Führungskräfte teil, davon 50 Frauen und 40 Männer.

Kollegiale Beratung für Führungskräfte

Anfang des Jahres 2018 gab es sieben Gruppen, die die kollegiale Beratung praktizierten. Im Laufe des Jahres löste sich eine Gruppe auf, so dass es Ende des Jahres sechs Gruppen mit insgesamt 44 Personen (30 Frauen, 14 Männer) gab.

Hausinternes Fortbildungsprogramm

Im hausinternen Fortbildungsprogramm wurden acht Fortbildungen für Führungskräfte angeboten. Insgesamt nahmen 49 Frauen und 32 Männer teil. Um Führungskräfte auf ihre Rolle bei Mitarbeitenden in Telearbeit und dezentralen Arbeitsplätzen zu unterstützen, wurde die Fortbildung „Virtuelle Teams führen“ angeboten. Daran nahmen sieben Frauen und zwei Männer teil.

An der Fortbildung „Orientierungsworkshop Führungsaufgaben“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die entweder für Führungsaufgaben vorgesehen sind oder sich dafür empfehlen wollen, nahmen zehn Frauen und vier Männer teil. Damit wurden in etwa die Vorgaben des § 12 Abs. 3 HGIG erfüllt, wonach Frauen nach ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle entsprechend die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen sind.

Die hausinterne Fortbildung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde 2018 zweimal angeboten. Ein Termin musste aus personellen Gründen abgesagt werden. Es nahmen insgesamt sieben Führungskräfte (vier Frauen, drei Männer) teil.

An der Fortbildung „Chancengleichheit und respektvolle Zusammenarbeit“ nahmen zehn Frauen und kein Mann teil.

Vier Seminare wurden nur für Frauen angeboten. Die Themen umfassten Gesundheit, Selbstverteidigung und Rhetorik. Teilgenommen haben 34 Frauen.

Die Fortbildung „Allein unter Frauen – Männer in der Minderheit“, ein Seminar nur für Männer, hat mit neun Männern stattgefunden.

Zwei Frauen nahmen 2018 die Erstattung von unvermeidlichen Kosten für die Betreuung von Kindern während der Teilnahme an einer Fortbildung in Anspruch.

Von den insgesamt 94 Fortbildungen waren 50 Halbtagesfortbildungen.

Die 2016 verschickten Anschreiben bezüglich „Gleichstellungsorientiertem Bildungshandeln“ wurden auch 2018 an die neuen Fortbildungsleitungen verschickt.

Der Feedbackbogen wurde angepasst und beinhaltet nun die Fragen „Frauen und Männer kamen in der Sprache gleichermaßen vor“ und „Frauen und Männer wurden in den Unterlagen gleichberechtigt dargestellt“. Bei der Durchsicht der Feedbackbögen ist aufgefallen, dass viele die zwei Punkte gar nicht bewerten oder sogar mit Fragezeichen und Kommentaren wie „nicht notwendig“ versehen. Es wurde niemals „trifft nicht zu“ angekreuzt.

Fortbildungsstatistik (Fachlehrgänge, hausinterne Fortbildungen, Führungskräftebildungen)

Teilnahme an Fortbildungen 2018	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	Gesamt
Beamtinnen	56	42	0	98
Beamte	56	3	0	59
weibl. Beschäftigte	252	283	0	535
männl. Beschäftigte	111	111	0	222
GESAMT	475	439	0	914

Eine ausführliche Auswertung befindet sich in Anlage 10.

3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Auch in 2018 wurden von Seiten des betrieblichen Gesundheitsmanagements den Mitarbeitenden unter dem Titel „Kurze Wege zur Gesundheit“ wieder vielfältige Kurse, Seminare sowie Bildungsurlaube zur gesundheitlichen Weiterbildung angeboten.

Wie der folgenden Übersichtstabelle zu entnehmen ist, fanden 22 Veranstaltungen statt, an denen insgesamt 227 Mitarbeitende (193 Frauen, 34 Männer) teilgenommen haben.

Bezeichnung	Anzahl	Teilnehmende gesamt	Teilnehmende Frauen	Teilnehmende Männer
Halbtagesseminar	2	33	29	4
Tagesseminar	10	106	88	18
2-Tagesseminar	4	41	37	4
Sportkurs	4	36	28	8
Mehrtageskurs	1	5	5	0
Bildungsurlaub	1	6	6	0
Gesamt	22	227	193	34

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Veranstaltungen lagen insbesondere in den folgenden Bereichen:

- Entspannung (z.B. Lösungen finden /9 Frauen, 3 Männer)
- Bewegung (z.B. Vinyasa Yoga – orthopädisches Yoga /20 Frauen, 5 Männer)
- Augengesundheit (z.B. Augenschule /29 Frauen, 4 Männer)
- Achtsamkeit (z.B. Anders hören mit Feldenkrais /10 Frauen, keine Männer)
- Stress (z.B. Stress handhaben und abbauen, Energie freisetzen /6 Frauen, keine Männer)
- Gedächtnistraining (z.B. Gesundheitlich orientiertes ganzheitliches Gedächtnistraining/ 11 Frauen, 2 Männer)

Hervorzuheben ist, dass das Fortbildungsprogramm 2018 auch jeweils ein zielgruppenspezifisches Angebot für Frauen und Männer beinhaltet hat:

- Aggression contra Depression (2-Tagesseminar für Frauen, 9 Teilnehmerinnen)
- Männer und Gesundheit (Tagesseminar, 11 Teilnehmer)

3.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Jahr 2018 wurden als Folge der Befragung zur psychischen Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit weitere Gesundheitszirkel eingerichtet. Insgesamt gibt es vier Zirkel – Allgemeiner Sozialer Dienst des Jugendamtes, Materielle und Aktivierende Hilfe der Kreisagentur für Beschäftigung und Fachbereich IT – die regelmäßig arbeiten.

Es wurde ein Vorschlag erarbeitet, wie die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in die Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze mit aufgenommen werden können. Eine Umsetzung des Vorschlages erfolgt 2019.

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 (siehe Anlage 4) konnte nicht immer personell oder organisatorisch ausgeglichen werden. Es besteht allerdings die Möglichkeit, eine Stundenaufstockung einer Teilzeitkraft über den Abwesenheitszeitraum der Elternzeit hinaus vor zu nehmen, längstens jedoch z.B. sechs Monate (bei dreimonatiger Elternzeit). Diese Vereinbarung gehört inzwischen zum Standard der Kreisverwaltung.

Telearbeit

Im Jahr 2018 wurden 46 Anträge auf Teilnahme an der alternierenden Telearbeit gestellt. 37 Anträge (28 Frauen, neun Männer) wurden genehmigt, acht Anträge waren am 31.12.2018 noch in Bearbeitung und ein Antrag wurde abgelehnt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hatte hierzu keine Bedenken.

Je drei Frauen und drei Männer beendeten die Telearbeit entweder durch Ausscheiden oder durch Wechsel des Arbeitsbereiches. Eine Frau beendete die Teilnahme, weil sie in der Probezeit feststellte, dass dieses Arbeitsmodell für sie nicht praktikabel ist. Insbesondere fehlte ihr der Kontakt zum Team.

Insgesamt befanden sich am Ende des Jahres 115 Personen in Telearbeit (95 Frauen, 20 Männer). Darunter waren zwei weibliche und zwei männliche Fachbereichsleitungen sowie sechs weibliche und zwei männliche Fachgebietsleitungen.

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.

3.7 Verhinderung von sexueller Belästigung

Im Berichtsjahr haben zwei Seminare „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ für Anwärterinnen, Anwärter und Auszubildende (Azubi-Seminar) stattgefunden. Teilgenommen haben insgesamt 12 weibliche und 13 männliche Auszubildende und Studierende.

Für die Führungskräfte wurden zwei Seminare „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ angeboten. Im Rahmen der 2017 begonnenen Informationskampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurden die Führungskräfte durch den Landrat darauf hingewiesen, dass diese Schulung eine Pflichtveranstaltung ist. Beide Seminare waren in diesem Jahr ausgebucht; es nahmen insgesamt 16 weibliche und 16 männliche Führungskräfte teil.

Ein wichtiger Bestandteil der Schulung ist, die 2017 abgeschlossene Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz mit den Führungskräften zu behandeln. Ziel ist, das Bewusstsein der Führungskräfte für das Thema zu schärfen sowie Abläufe und Strukturen für eine Konfliktbewältigung zu besprechen.

2018 wurde die im Jahr zuvor im Intranet begonnene Informationskampagne gegen sexuelle

Belästigung am Arbeitsplatz fortgesetzt. Der Auftritt umfasste die Themen Sexismus, Begriffsverständnis, subjektives Empfinden, Handlungsmöglichkeiten, Auswirkungen, Ansprechpersonen mit und ohne Handlungspflicht und externe Hilfen. Die Informationen wurden auf der Intranetseite unter dem Button „Sexuelle Belästigung – Keine Ansichtssache!“ fest verankert.

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

Es wurde ein Bedarf an Informationen zu diesem Thema für Unternehmen, bei denen Kundinnen und Kunden des Jobcenters ihre Maßnahmen absolvieren, deutlich. Die Kreisagentur hat mit Unterstützung des Büros für Chancengleichheit begonnen, Informationsmaterial zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für Unternehmen sowie Kundinnen und Kunden zu erarbeiten.

3.8 Paritätische Gremienbesetzung

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird bei den Gremienbesetzungen durch den Kreisausschuss beteiligt (§ 17 HGIG). Hierfür wurde ein standardisiertes Verfahren mit dem Kreistagsbüro entwickelt.

Auf Anregung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde 2017 das Fachgebiet Recht um eine Stellungnahme gebeten, um zu klären, bei welchen Gremienbesetzungen § 13 HGIG zu beachten ist. Durch diese Klärung soll ein pragmatisches Vorgehen mit Blick auf das vom Gesetzgeber angestrebte Ziel entwickelt werden. Die Stellungnahme wird 2019 vorgelegt.

Im Berichtsjahr war der Kreisausschuss an der Bildung des Anstaltsbeirates bei der JVA in Dieburg und Weiterstadt sowie an der Nachbesetzung des Naturschutzbeirates beteiligt. Des Weiteren wurden Mitglieder in die Volkshochschul-, in die Frauen- und in die Schulkommission vom Kreisausschuss zur Nachwahl vorgeschlagen.

Der Kreisausschuss hat die Vorjury für den Georg-Christoph-Lichtenbergpreis benannt. Dabei wurde auf § 13 HGIG hingewirkt, so dass die Vorjury mindestens zur Hälfte der Mitglieder aus Frauen bestand.

Für die Zusammensetzung des Prüfungsausschusses zur Verleihung des Denkmalschutzpreises hat der Kreisausschuss zwei weibliche Mitglieder entsandt, sodass sich der Anteil der weiblichen Mitglieder erhöhte.

Die Richtlinien über die Verleihung eines Umweltschutzpreises wurden in der Weise angepasst, dass zukünftig die Vorgaben des § 13 HGIG erfüllt werden können.

Darmstadt, 10. April 2019

Anlagen

Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

	Beamtinnen		Beamte	
	01.01.2018	31.12.2018	01.01.2018	31.12.2018
Vollzeit	49	47	77	80
Teilzeit	72	70	7	5
Beurlaubte	12	10	10	0
Gesamt	133	127	84	85

	Weibliche Beschäftigte TVöD		Männliche Beschäftigte TVöD	
	01.01.2018	31.12.2018	01.01.2018	31.12.2018
Vollzeit	282	309	188	190
Teilzeit	439	488	40	47
Beurlaubte	49	33	2	0
Gesamt	770	830	230	237

	Weibliche Beschäftigte TV SuE		Männliche Beschäftigte TV SuE	
	01.01.2018	31.12.2018	01.01.2018	31.12.2018
Vollzeit	43	52	11	16
Teilzeit	84	81	10	10
Beurlaubte	09	5	0	0
Gesamt	136	138	21	26

Anlage 2: Personalab- und -zugänge

	Beamtinnen/ Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Personal- abgänge	9	7	63	19	14	0	86	26
Personal- zugänge	1	4	113	29	28	6	142	39

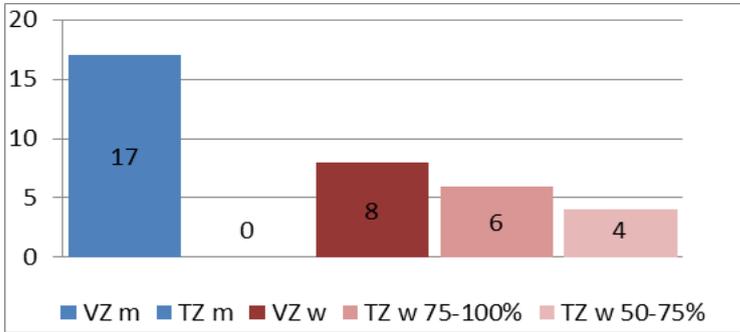
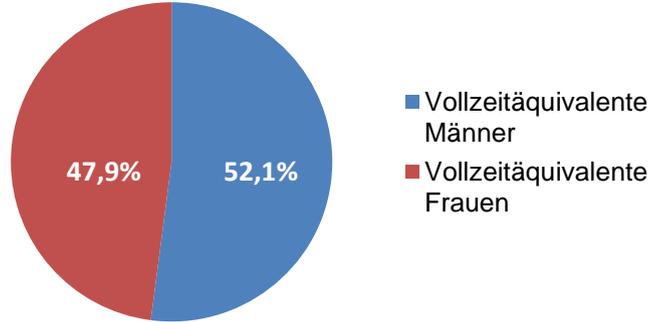
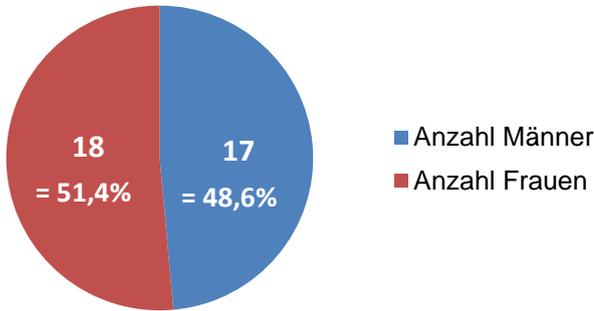
Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen

Beamtinnen/Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
19	15	29	8	2	3

Es gab eine Herabgruppierung.

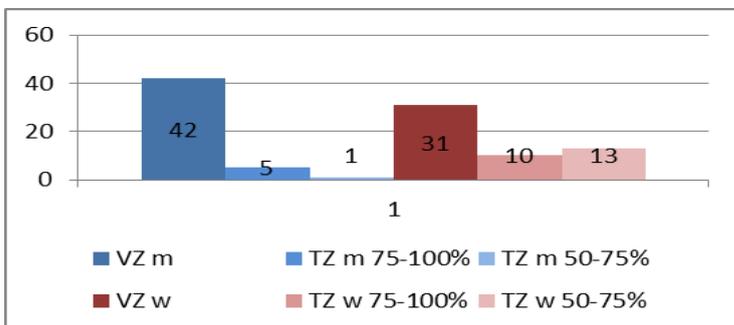
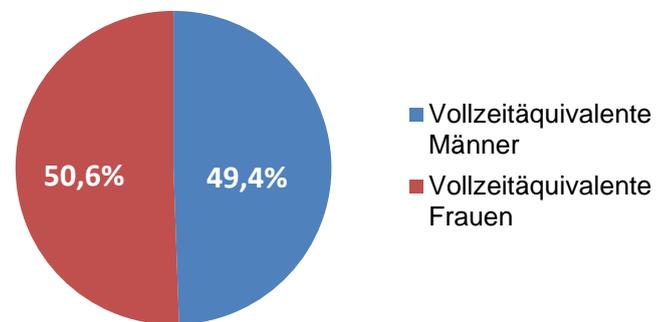
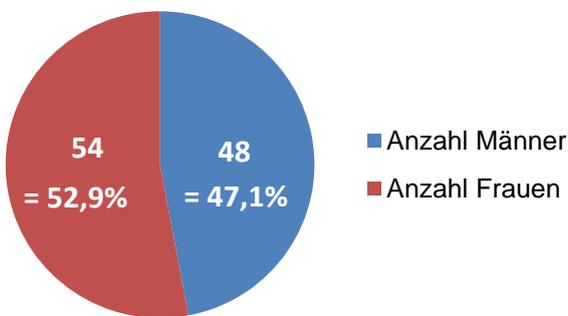
Anlage 4: Auswertung Führungskräfte nach Vollzeitäquivalenten

Fachbereichsleitungen



- Zwei Frauen teilen sich eine Stelle
- Eine Frau ist nur mit einer halben Stelle

Fachgebietsleitungen



- Zwei x zwei Frauen teilen sich eine Stelle
- Ein Mann ist nur mit einer halben Stelle FGL
 - Fünf Stellen sind nicht besetzt

Anlage 5: Weitere Auswertungen

- **Jahrespraktikantinnen/Jahrespraktikanten**

Für die Berufe Diplom-Sozialpädagogin/Sozialpädagoge bzw. Diplom-Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter wurden fünf Frauen eingestellt.

- **Leistungsprämien nach der Hessischen Zulagenverordnung**

Keine.

- **Verlängerungen bzw. Verkürzungen der Stufenverweildauer**

Keine

- **Zulagen**

Art der Zulage	Frauen	Männer	Gesamt
IT-Zulage	4	17	21
Persönliche Zulage nach §14 TVöD (vorübergehende höherwertige Tätigkeit)	7	2	9
Zulage nach § 48 HBesG (vorrübergehend höherwertige Tätigkeit)	2	0	2
Zulagen Kreisagentur für Beschäftigung	112	39	151
Zulage für Erziehungsberatende	8	1	9
Sonstiges (es handelt sich nicht um individuelle leistungsbezogene Zulagen)	9	7	16
Insgesamt	142	66	208

- **Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen und Zusatzausbildungen**

Im Jahr 2018 haben sieben Frauen und zwei Männer ein berufsbegleitendes Studium bzw. eine Zusatzausbildung begonnen.

- **Elternzeit, Beurlaubung**

	Frauen	Männer	Gesamt
Neuanträge Elternzeit in 2018	39	13	52
Elternzeitdauer in Monaten der Neuanträge 2018	377,4	26,9	404,3
Aufnahme von elternzeitunschädlicher Arbeit	6	0	6
Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen (Sonderurlaub)	15	0	15

- **Ablehnungen von Arbeitszeitänderungen**

Es wurden 429 Anträge auf Arbeitszeitänderungen gestellt. Allen Anträgen konnte entsprochen werden.

- **Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes**

Im Jahr 2018 nahm keine Person eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch.

Anlage 6: 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			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												
01.01.2018	4				4	1				1	25,00	
31.12.2018	4				4	1				1	25,00	0,00
A 15												
01.01.2018	4	1	0,66		4,66		1	0,66		0,66	14,16	
31.12.2018	4	1	0,66		4,66		1	0,66		0,66	14,16	0,00
A 14												
01.01.2018	3	2	1,78		4,78	1	2	1,78		2,78	58,16	
31.12.2018	3	3	2,76		5,76	1	3	2,76		3,76	65,28	7,12
A 13												
01.01.2018	3	1	0,98		3,98	2	1	0,98		2,98	74,87	
31.12.2018	4				4	3				3	75,00	0,13
Höherer Dienst insg.												
01.01.2018	14	4	3,42		17,42	4	4	3,42		7,42	42,59	
31.12.2018	15	4	3,42		18,42	5	4	3,42		8,42	45,71	3,12

Anlage 7: 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 Frauenanteils in %	
	Besoldungsgruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	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 13													
01.01.2018	12	5	3,96	1	16,96	4	5	3,96	1	8,96	52,83		
31.12.2018	16	2	1,51	2	19,51	6	2	1,51	2	9,51	48,74	-4,09	
A 12													
01.01.2018	18	9	7,9	1	26,9	4	6	5,33	1	10,33	38,40		
31.12.2018	19	7	6,08	2	27,08	6	5	4,36	2	12,36	45,64	7,24	
A 11													
01.01.2018	29	39	27,64	3	59,64	13	36	24,99	3	40,99	68,73		
31.12.2018	29	40	28,08	3	60,08	10	38	26,31	3	39,31	65,43	-3,30	
A 10													
01.01.2018	23	19	11,56	6	40,56	9	18	10,64	6	25,64	63,21		
31.12.2018	19	18	11,06	3	33,06	8	17	10,13	3	21,13	63,91	0,70	
A 9													
01.01.2018	19			1	20	13			1	14	70,00		
31.12.2018	20	1	0,51		20,51	10	1	0,51		10,51	51,24	-18,76	
Gehobener Dienst insg.													
01.01.2018	101	72	51,06	12	164,06	43	65	44,92	12	99,92	60,90		
31.12.2018	103	68	47,24	10	160,24	40	63	42,82	10	92,82	57,93	-2,98	

Anlage 8: Beamtinnen und Beamte (mittlerer Dienst)

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung												
Beschäftigte insgesamt						Mittlerer Dienst					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	Veränderungen des Frauenanteils in %
Istanalyse	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(%)	
A 9 Z												
01.01.2018					0					0		
31.12.2018					0					0	0,00	0,00
A 09 S												
01.01.2018	8	1	0,91		8,91	1	1	0,91		1,91	21,44	
31.12.2018	6	1	0,91		6,91	1	1	0,91		1,91	27,64	6,20
A 8												
01.01.2018	2	2	1,05		3,05		2	1,05		1,05	34,43	
31.12.2018	2	2	1,19		3,19		2	1,19		1,19	37,30	2,88
A 7												
01.01.2018											0,00	
31.12.2018	1				1	1				1	100,00	100,00
A 6												
01.01.2018	1				1	1				1	100,00	
31.12.2018					0					0	0,00	-100,00
Mittlerer Dienst insg.												
01.01.2018	11	3	1,96		12,96	2	3	1,96		3,96	30,56	
31.12.2018	9	3	2,1		11,1	2	3	2,1		4,1	36,94	6,38

Anlage 9: 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												
01.01.2018	3				3	1				1	33,33	
31.12.2018	3				3	1				1	33,33	0,00
14												
01.01.2018	2	6	4,8		6,8	2	4	3,33		5,33	78,38	
31.12.2018	3	6	4,69		7,69	3	4	3,33		6,33	82,31	3,93
13												
01.01.2018	13	10	7,58	2	22,58	8	8	5,83	2	15,83	70,11	
31.12.2018	16	9	6,75	2	24,75	10	8	5,83	2	17,83	72,04	1,93
12												
01.01.2018	17	8	6,18		23,18	8	6	4,44		12,44	53,67	
31.12.2018	17	11	8,16		25,16	6	9	6,42		12,42	49,36	-4,30
11												
01.01.2018	34	27	18,51	1	53,51	17	22	14,46	1	32,46	60,66	
31.12.2018	35	29	20,13	2	57,13	18	21	14,08	2	34,08	59,65	-1,01
10												
01.01.2018	45	20	13,67	3	61,67	17	17	12,03	3	32,03	51,94	
31.12.2018	45	27	17,79	2	64,79	19	22	14,46	2	35,46	54,73	2,79
9c												
01.01.2018	6	2	1,44		7,44	2	1	0,5		2,5	33,60	
31.12.2018	7	4	2,86		9,86	2	2	1,26		3,26	33,06	-0,54
9b												
01.01.2018	125	73	50,33	24	199,33	78	67	45,84	24	147,84	74,17	
31.12.2018	123	101	68,1	12	203,1	80	94	63,28	12	155,28	76,45	2,29
9a												
01.01.2018	65	32	19,81	7	91,81	35	28	18,06	6	59,06	64,33	
31.12.2018	72	28	17,48	6	95,48	41	24	15,73	6	62,73	65,70	1,37

8													
01.01.2018	32	20	12,46	5	49,46	23	17	11,32	4	38,32	77,48		
31.12.2018	32	19	11,31	3	46,31	21	17	10,42	3	34,42	74,33	-3,15	
7													
01.01.2018	2	3	2,16		4,16	2	3	2,16		4,16	100,00		
31.12.2018	2	5	3,43		5,43	2	5	3,43		5,43	100,00	0,00	
6													
01.01.2018	81	145	92,39	5	178,39	61	143	91,31	5	157,31	88,18		
31.12.2018	104	158	100,25	4	208,25	82	156	98,6	4	184,6	88,64	0,46	
5													
01.01.2018	42	32	21,51	4	67,51	26	26	16,54	4	46,54	68,94		
31.12.2018	38	40	27,11	2	67,11	23	32	21,14	2	46,14	68,75	-0,19	
4													
01.01.2018	1	1	0,55		1,55					0	0,00		
31.12.2018	1	1	0,55		1,55					0	0,00	0,00	
3													
01.01.2018	1	18	10,58		11,58	1	16	9,58		10,58	91,36		
31.12.2018	1	18	11,45		12,45	1	16	10,45		11,45	91,97	0,60	
E2UE													
01.01.2018		14	8,13		8,13		14	8,13		8,13	100,00		
31.12.2018		11	6,66		6,66		11	6,66		6,66	100,00	0,00	
2													
01.01.2018		19	11,46		11,46		18	10,9		10,9	95,11		
31.12.2018		26	11,32		14,13		25	13,57		13,57	96,04	0,92	
1													
01.01.2018		49	16,34		16,34		49	16,34		16,34	100,00		
31.12.2018		42	13,92		13,92		42	13,92		13,92	100,00	0,00	
Beschäftigte insg.													
01.01.2018	277	371	225,6	20	522,6	166	341	204,71	19	389,71	74,57		
31.12.2018	302	401	242,95	15	559,95	186	365	220,14	15	421,14	75,21	0,64	

Anlage 10: TV SuE Beschäftigte

Bericht zum Frauenförderplan der Kreisverwaltung												
Istanalyse Entgelt- 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		
Personen		Beschäftigungs- Volumen	Personen				Beschäftigungs- Volumen	K=G + I + J			L=K/F(%)	
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
S 18												
01.01.2018	2				2	1				1		
31.12.2018	2				2	1				1	50,00	50,00
S 17												
01.01.2018	8	6	3,77	1	12,77	6	6	3,77	1	10,77	84,34	
31.12.2018	10	7	4,64	1	15,64	7	7	4,64	1	12,64	80,82	-3,52
S 15												
01.01.2018	2				2	1				1	50,00	
31.12.2018	2	1	0,51		2,51	1	1	0,51		1,51	60,16	10,16
S 14												
01.01.2018	27	30	20,72	4	51,72	24	27	18,60	4	46,6	90,10	
31.12.2018	29	26	18,41	2	49,41	26	23	15,52	2	43,52	88,08	-2,02
S 13												
01.01.2018		1	0,92		0,92		1	0,92		0,92	100,00	
31.12.2018		1	0,92		0,92		1	0,92		0,92	100,00	0,00
S 12												
01.01.2018	9	39	25,66	3	37,66	6	33	20,89	3	29,89	79,37	
31.12.2018	14	39	24,88	2	40,88	9	33	20,75	2	31,75	77,67	-1,70
S 11 B												
01.01.2018	4	11	7,99	1	12,99	3	10	7,12	1	11,12	85,60	
31.12.2018	8	12	8,07		16,07	6	11	7,20		13,2	82,14	-3,46
S 8 B												
01.01.2018	2	7	4,21		6,21	2	7	4,21		6,21	100,00	
31.12.2018	3	5	3,17		6,17	2	5	3,17		5,17	83,79	-16,21
Beschäftigte insg.												
01.01.2018	54	94	63,27	9	126,27	43	84	55,51	9	107,51	85,14	
31.12.2018	68	91	60,6	5	133,6	52	81	52,71	5	109,71	82,12	-3,02

Anlage 11: Fortbildungsbericht 2018

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	56	68	89	1	1	20	44	5	2,5	4	4	48	55,5	51	67	198	263
Beamte	56	91	181	0	0	14	19	9	6	0	0	23	25	40	46	178	215,5
Gesamt	112	159	270	1	1	34	63	14	8,5	4	4	71	80	91	113	376	478,5
weibl. Beschäftigte	252	217	403	7	34	17	28	69	37,5	15	17	234	232	54	74	615	825,5
männl. Beschäftigte	111	83	124	1	2	15	22	29	16	0	0	89	102	51	67	268	332
Gesamt	363	300	527	8	36	32	49,5	98	53	15	17	323	334	105	141	883	1157,5

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	42	58	95	3	3	11	18,5	7	4	0	0	38	44	20	24	137	188,5
Beamte	3	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	6	5,5	1	1	9	8,5
Gesamt	45	58	95	3	3	13	20,5	7	4	0	0	44	49,5	21	25	146	197
weibl. Beschäftigte	283	204	467	11	17	8	20,5	93	48,5	16	22	272	275	21	28	626	878
männl. Beschäftigte	25	15	18	0	0	2	39	9	5	0	0	23	42	2	2	51	106
Gesamt	308	219	485	11	17	10	59,5	102	53,5	16	22	295	317	23	30	677	984

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	112	159	270	1	1	34	63	14	8,5	4	4	71	80	91	113	376	478,5
Beamte Teilzeit	45	58	95	3	3	13	20,5	7	4	0	0	44	49,5	21	25	146	197
Beamte EU/SU	0																
Gesamt	157	217	365	4	4	47	83,5	21	12,5	4	4	115	129,5	112	138	522	675,5

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	363	300	527	8	36	32	49,5	98	53	15	17	323	334	105	141	883	1157,5
Beschäftigte Teilzeit	308	219	485	11	17	10	59,5	102	53,5	16	22	295	317	23	30	677	984
Beschäftigte EU/SU	0															0	0
Gesamt	671	519	1012	19	53	42	109	200	106,5	31	39	618	651	128	171	1560	2141,5

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	157	217	365	4	4	47	83,5	21	12,5	4	4	115	129,5	112	138	522	675,5
Beschäftigte	671	519	1012	19	53	42	109	200	106,5	31	39	618	651	128	171	1560	2141,5
Gesamt	828	736	1377	23	57	89	192,5	221	119	35	43	733	780,5	240	309	2082	2817