

Jahresbericht 2020

zum

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

2020 bis 2025



Vorbemerkung

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

Der vom Kreistag verabschiedete Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Zeit von 01.01.2020 bis 31.12.2025 sieht eine jährliche Berichterstattung inkl. entsprechender Datenerhebung vor.

Die verbindlichen Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellung und Beförderung im Frauenförder- und Gleichstellungsplan beziehen sich immer 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 2020	3
1.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	3
1.2 Führungskräfte	3
1.3 Externe und hausinterne Stellenbesetzungen	4
1.4 Altersteilzeit	4
2. Zielvorgabenerreichung 2020-2022	5
2.1 Neueinstellung Beschäftigte 2020	5
2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2020	5
2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2020	6
2.4 Beförderungen Beamtinnen 2020	6
2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2020	6
2.6 Unterrepräsentanzen	6
3. Umsetzung der geplanten Maßnahmen	7
3.1 Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	7
3.2 Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen	7
3.3 Personalentwicklung	8
3.4 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement	8
3.5 Kulturwandel	9
3.6 Führen mit reduzierter Arbeitszeit	9
3.7 Diskriminierungen abbauen	9
3.8 Zukunft der Arbeit – Digitale Transformation	10
3.9 Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen	10
3.10 Mehrfachdiskriminierung	11
Anlagen	12
Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte	12
Anlage 2: Personalab- und -zugänge	12
Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen	12
Anlage 4: Weitere Auswertungen	13
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: Beschäftigte (SuE)	20
Anlage 10: Fortbildungsbericht 2020	22

1. Statistik 2020

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 14 (+16 Frauen, -2 Männer). Der Frauenanteil stieg im Berichtsjahr 2020 um 0,36 % von 75,66 % auf 76,02 %.

	01.01.2020*			31.12.2020*		
	W	M	Gesamt	W	M	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	131	84	215	134	83	217
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	858	258	1.116	865	261	1.126
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	149	24	173	155	20	175
Gesamt	1.138	366	1.504	1.154	364	1.518

* Einschließlich Beurlaubte

Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

Von allen in der Kreisverwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (1518) beträgt die Teilzeitquote zum Jahresende 50,3 % (763 Bedienstete), davon 9,1 % Männer (70 Männer).

Im Einzelnen liegt die Teilzeitquote bei den Beamtinnen und Beamten bei 35,5 %, bei den weiblichen und männlichen Beschäftigten bei 52,1 % (Verwaltung) bzw. 56,6 % (SuE).

1.2 Führungskräfte

Zum Stichtag 31.12.2020 gab es:

- fünf geteilte Führungsstellen (jeweils Frauen),
- eine geteilte stellvertretende Führungsstelle (eine Frau, ein Mann),
- zwei Führungskräfte in Elternzeit,
- fünf männliche Führungskräfte in Teilzeit,
- 35 weibliche Führungskräfte in Teilzeit und
- 48 Führungskräfte (davon 19 Männer), die ihre Arbeit auch in Telearbeit verrichten. Hiervon arbeiten 12 Frauen und ein Mann in Teilzeit.
- Eine der stellvertretenden Fachbereichsleitungen leitet kein eigenes Fachgebiet.

Zum 31.12.2020 waren sieben stellvertretende Fachbereichsleitungen und acht Fachgebietsleitungen unbesetzt.

Verteilung der Führungskräfte (pro Kopf)

	Frauen	Männer	Gesamt
Fachbereichsleitungen	23 (59%)	16 (41%)	39
Stellvertretungen	9 (50%)	9 (50%)	18
Fachgebietsleitungen	60 (55%)	49 (45%)	109
Gesamt (FBL und FGL)	83 (56%)	65 (44%)	148

Verteilung der Führungskräfte (nach Vollzeitäquivalent)

	Frauen	Männer	Gesamt VZÄ
Fachbereichsleitungen	21,5 (57%)	16,0 (43%)	37,5
Fachgebietsleitungen	53,6 (53%)	46,8 (47%)	100,4
Gesamt (FBL und FGL)	84,1 (57%)	62,8 (43%)	146,9

Es wird deutlich, dass sowohl auf der Ebene der Fachbereichs- wie auch Fachgebietsleitungen mehr Frauen Führungspositionen wahrnehmen. Insgesamt besetzten Frauen 57% aller verfügbaren VZÄs.

1.3 Externe und hausinterne Stellenbesetzungen

Insgesamt wurden 172 (davon 46 hausintern) Stellen ausgeschrieben. Acht Stellenbesetzungsverfahren wurden abgebrochen.

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

Fachbereichs-/Fachgebietsinterne Stellenbesetzungen

Es gab sechs fachbereichs- und fachgebietsinterne Stellenausschreibungen. Bei vier 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 zwei Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt.

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 zwei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die 2020 hätten **neu** abgeschlossen werden können, waren eine für Frauen und eine für Männer vorgesehen. Tatsächlich wurden auch mit einer weiblichen und einem männlichen Beschäftigten neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse abgeschlossen.

2020 wären **insgesamt** 33 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse möglich gewesen. Am 01.01.2020 waren davon 24 vereinbart. In der Arbeitsphase befanden sich 15 Frauen und zwei Männer, in der Freizeitphase neun Frauen und zwei Männer.

2. Zielvorgabenerreichung 2020-2022

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 2020 bis 2022.

2.1 Neueinstellung Beschäftigte 2020

	Zielvorgabe 2020-2022 Neueinstellungen (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2020 (Frauen)	Stellenbesetzung insgesamt 2020
EG 12	keine	1	1
EG 4	keine	-	-
Gesamt		1	1

2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2020

	Zielvorgabe 2020-2022 Höhergruppierungen (Frauen)	Tatsächliche Höhergruppierungen 2020 (Frauen)	Höhergruppierungen insgesamt 2020
EG 12	keine	0	1
EG 4	keine	-	-
Gesamt		0	1

2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2020

	Zielvorgabe 2020-2022 Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2020 (Frauen)	Stellenbesetzung Insgesamt 2020
A 16	51 %	-	-
A 13 gD	keine	-	-
A 12	51 %	-	-
Gesamt		-	-

2.4 Beförderungen Beamtinnen 2020

	Zielvorgabe 2020-2022 Beförderungen (Frauen)	Tatsächliche Beförderungen 2020 (Frauen)	Beförderungen insgesamt 2020
A 16	keine	-	-
A 13 gD	keine	-	-
A 12	keine	3	3
Gesamt		3	3

2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2020

	Zielvorgabe 2020-2022 Beförderungen ohne Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Beförderung 2020 (Frauen)	Beförderungen insgesamt 2020
A 16	keine	-	1
A 13 gD	35 %	-	-
A 12	72 %	8	9
Gesamt		8	10

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

2.6 Unterrepräsentanzen

Am 31. Dezember 2020 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 16
 Gehobener Dienst: A 13
 Mittlerer Dienst: A 8 – A 9 und der mittlere Dienst insgesamt

Im mittleren Dienst besteht eine Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppen A 8 und A 9. Diese Stellen werden seit längerem mit Beschäftigten nachbesetzt. Aus diesem Grund wird auf diese beiden Besoldungsgruppen nicht weiter eingegangen.

Beschäftigte: E 4 und E 12

3. Umsetzung der geplanten Maßnahmen

3.1 Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Alle Beschäftigte, insbesondere Führungskräfte, sind nach dem HGIG verpflichtet, die Erreichung der Ziele des HGIG und das Prinzip des Gender Mainstreaming zu fördern. Der Fachbereich Personal hat die Chancengleichheit von Frauen und Männern als Leitprinzip stets im Blick. Eine Schulung zu Gender Mainstreaming bzw. Genderkompetenz hat 2020 nicht stattgefunden. Dies rührt u.a. daher, dass noch nicht für alle Stellen einheitliche Anforderungsprofile erstellt wurden. Auch wurde noch nicht abschließend geprüft, ob Genderkompetenz als Merkmal in die Anforderungsprofile und damit entsprechend in die Stellenausschreibungen aufgenommen wird.

3.2 Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen

In 2020 konnte ein Schüler ein Praktikum im Fachbereich IT absolvieren sowie ein Fachoberschüler ein Jahrespraktikum beginnen. Aus Platzmangel und dem daraus resultierenden fehlenden Arbeitsplatz für Praktikant*innen ist die Aufnahme nur möglich, wenn eine Person in Urlaub ist. Es gab keine Bewerbungen von Schülerinnen für ein IT-Praktikum.

Im Jahr 2020 hat eine Frau ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen. Insgesamt waren im Berichtsjahr zwei Auszubildende in einer Teilzeitausbildung (eine Verwaltungsfachangestellte und eine Kauffrau für Bürokommunikation).

Erste Gespräche bezüglich einer Kooperation mit der Hochschule Darmstadt im dualen Studiengang im Bereich IT-Sicherheit (KoSi) wurden auf 2022 vertagt. Hintergrund ist das gestiegene Arbeitsvolumen und der erhöhte Personalbedarf im Fachbereich IT im Zusammenhang mit der Corona Pandemie.

Verwaltungsleitung, Zukunftswerkstatt, der Fachbereich IT sowie der Fachbereich Personal standen im Austausch. Ziel ist es, zu erreichen, dass der Studiengang Bachelor of Arts (Digitale Verwaltung) an der Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV) 2021 erstmalig angeboten werden kann.

Die Ausbildungsleitung hat sich beim Hessen-Technikum der Hochschule Darmstadt als Partnerunternehmen mit dem Ausbildungsbereich Fachbereich IT beworben. Erste Gespräche fanden statt. Eine Kooperation wäre seitens der HDA möglich, konnte für 2020 aber noch nicht erfolgen, da seitens des Fachbereichs IT pandemiebedingt keine personelle Kapazität frei war. Eine Kooperation wird für 2021 oder 2022 angestrebt. Vorab werden weitere Abstimmungsgespräche zwischen IT, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Personalentwicklung und Personalmarketing am runden (online) Tisch stattfinden.

Trotz entsprechender Hinweise in Stellenausschreibungen für den Fachbereich IT ist im Fachbereich noch keine Parität entstanden.

3.3 Personalentwicklung

Die Corona-Pandemie forderte eine schnelle Umstellung im Bereich der Fortbildungen. Präsenzseminare wurden abgesagt und Fortbildungsleitungen wie auch Mitarbeitende mussten sich schnell an die neue virtuelle Welt der digitalen Tools anpassen und gewöhnen. Schon im Mai 2020 hat das erste Online-Seminar stattgefunden. Um an Online-Veranstaltungen, sowohl an hausintern angebotenen Seminaren, externen Fachlehrgängen oder auch Teamsitzungen teilnehmen zu können, wurde ein Webcam-Verleih eingerichtet. Mittlerweile gibt es in fast allen Fachbereichen eigene Webcams.

Durch die hohe Nutzung des Homeoffice wurden analoge Prozesse digitalisiert. Zum Beispiel werden nun Anträge auf Teilnahme an externen Online-Seminaren im Personal-Info-System beantragt und genehmigt.

Die Onboarding-Veranstaltung „Boardingtime“ fand größtenteils ebenfalls virtuell statt. Dadurch hatten Mitarbeitende weiterhin monatlich die Möglichkeit, den LaDaDi als neuen Arbeitgeber kennenzulernen sowie sich mit anderen neuen Kolleginnen und Kollegen zu vernetzen. Da die „Departure“-Veranstaltung aufgrund der Teilnehmergröße ebenfalls nicht in Präsenz stattfinden konnte, wurden die Inhalte in die Präsentation der „Boardingtime“ eingearbeitet und dadurch transparent gemacht.

Ein Anstieg konnte 2020 im Bereich des Coachings für Führungskräfte festgestellt werden. Immer mehr Fachgebiets- und Fachbereichsleitungen nehmen dieses Instrument zur Unterstützung der eigenen Führungsaufgabe in Anspruch, weshalb sowohl das Gesamtetat, wie auch der individuelle Zuschuss je Führungskraft 2020 erhöht wurden. Coaching kann dabei unterstützen, Dinge aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten und dadurch neue Lösungsoptionen für aktuelle, individuelle und konkrete Herausforderungen zu finden. 2020 haben 17 Führungskräfte ein Coaching wahrgenommen.

Einen zweiten Durchlauf gab es im Berichtsjahr für das Frauenseminar „Erkennen Sie Ihren persönlichen beruflichen Weg – Sophia begleitet Sie“. Ziel des Programms, welches vier eintägige Seminare, Erfolgsteams und individuelles Coaching umfasst, ist es, eigene Talente und Stärken zu erkennen und auszubauen, Selbstverantwortung zu stärken sowie Selbstentwicklung zu fördern. 13 Frauen haben hieran teilgenommen.

3.4 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Die Corona-Pandemie sowie personelle Engpässe im Betrieblichen Gesundheitsmanagement haben im vergangenen Jahr die Realisierung der Planungen erschwert. Die Arbeitsschwerpunkte haben sich verlagert, viele Themen mussten und müssen auf unbestimmte Zeit verschoben werden.

Die Sensibilisierung der Führungskräfte im Hinblick auf gesundheitsrelevante Themen erfolgte in persönlichen Gesprächen und bei der teilweisen Beteiligung in die Entwicklung einer neuen „Dienstweisung Sicherheit und Gesundheit“. Das geplante Projekt „Gesund führen“ mit Vorträgen und Seminaren wurde verschoben.

An insgesamt 16 Seminaren „Gesundheit im Blick“ nahmen 2020 insgesamt 225 Personen teil.

Die technische Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze in der Verwaltung wurde erstellt, die Schutzmaßnahmen sind festgelegt, die Umsetzung der fehlenden Maßnahmen ist in der Planung. Situationsbedingt wurde zusätzlich zentral die allgemeine Gefährdungsbeurteilung Corona durchgeführt, die entsprechenden Schutzmaßnahmen ergriffen und regelmäßig an die aktuelle Situation und Rechtslage angepasst. Die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen aufgrund von Corona wurde durch die Führungskräfte durchgeführt.

Die Erarbeitung eines Sicherheitskonzeptes wurde vorläufig ausgesetzt.

3.5 Kulturwandel

Zur Stärkung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt es vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen zu finden. Die offene Vereinbarkeitskultur für Mütter und Väter soll verbessert werden.

Die Überarbeitung der Elternzeit Broschüre wurde zum Jahresende abgeschlossen. Die Elternzeit Broschüre thematisiert diesen Kulturwandel. Eine Veröffentlichung im Intranet und Internet ist für Januar 2021 geplant. Eine Maßnahme sind die sogenannten Elternzeitgespräche. Diese werden von den Führungskräften und einer Person aus dem Fachgebiet Personalsachbearbeitung terminiert und gemeinsam mit der oder dem Beschäftigten geführt. Erste leitfadengestützte Elternzeitgespräche hat der Fachbereich Personal bereits durchgeführt. Eins wurde durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte begleitet. Eine Leitungskräftebesprechung, bei der die Verwaltungsleitung und die Fachgebietsleitung Personalsachbearbeitung die gewünschte Form der Zusammenarbeit mit den Führungskräften erläutert, hat noch nicht stattgefunden. Jedoch ist geplant, dass im Frühjahr 2021 eine Person aus dem Team der Personalsachbearbeitung zusammen mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die neuen Prozesse erläutert.

Es ist bisher keine Tendenz erkennbar, dass Väter mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen und nach der Elternzeit ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren. Der Anteil an Männern mit und ohne Führungsaufgaben in vollzeitnaher Arbeitszeit ist noch nicht kennzeichnend gestiegen. Eine Umfrage soll evaluieren, welche Barrieren für Väter in Bezug auf Arbeitszeitreduzierung und längerer Elternzeit bestehen und wie diese überwunden werden können. Eine solche Umfrage muss erst noch entwickelt werden, damit Ergebnisse für Maßnahmen genutzt werden können.

Eine vereinbarkeitsorientierte Haltung der Führungskräfte ist für das Gelingen des Kulturwandels besonders wichtig. Väter und Mütter können sich mit ihren Vereinbarkeitswünschen an ihre Führungskraft wenden. Sie werden aktiv darin unterstützt die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgestalten zu können. Individuelle Lösungen sollen, innerhalb des rechtlichen Gestaltungsrahmens, gefunden werden. Dies wurde 2020 noch nicht bei der Leitungskräftebesprechung thematisiert. In den Personalauswahlbogen sowie den Gesprächsleitfaden für das strukturierte Jahresgespräch (Protokoll) wurde noch keine Frage zur vereinbarkeitsorientierten Haltung der Führungskräfte unter der Rubrik Führungskompetenz mitaufgenommen.

3.6 Führen mit reduzierter Arbeitszeit

Ein entsprechendes Konzept zu Führen mit reduzierter Arbeitszeit liegt noch nicht vor. Aktuell existiert ein erstes Arbeitspapier, welches noch seitens des Büros für Chancengleichheit weiter konkretisiert wird. Daran anknüpfen soll perspektivisch der Austausch und der Abstimmungsprozess mit der Personalentwicklung.

3.7 Diskriminierungen abbauen

Im Jahr 2020 hat pandemiebedingt keine Fortbildung „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ für Anwärter*innen und Auszubildende (Azubi-Seminar) stattgefunden. Angesetzte Präsenztermine mussten abgesagt werden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird für 2021 ein Online Konzept zur Durchführung entwickeln. In diesem sollen die entsprechenden Anwärter*innen und Auszubildende die Inhalte vermittelt bekommen.

Für die Führungskräfte fand im März die Fortbildung „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ statt. Es nahmen insgesamt neun weibliche und sieben männliche Führungskräfte teil. Ende des Jahres 2020 konnte erstmals, mit einer neu gewonnen externen Fachperson, die Fortbildung im Online Format durchgeführt werden. Daran nahmen insgesamt sechs weibliche und vier männliche Führungskräfte teil.

Im Herbst 2020 forderte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Unternehmen der Privatwirtschaft sowie Verwaltungen dazu auf sich an einer bundesweiten Studie zu beteiligen, indem „Best Practice“ Beispiel gegen Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz an ein Institut gesendet werden sollten, welche die Studie im Auftrag durchführt. Die Kreisverwaltung erhielt dazu ein Rundschreiben des HLT. Unter allen eingesendeten Beispielen sollten dann die besten ausgewählt und auf der Homepage der Antidiskriminierungsstelle veröffentlicht werden (Plan Frühjahr 2021). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bereitete die hausinternen Beispiele auf und sendete sie, abgestimmt mit der Verwaltungsleitung und dem Fachbereich Personal, ein. Ende 2020 folgte die Mitteilung, dass die Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg ausgewählt wurde.

In diesem Zusammenhang sollten auch Interviews stattfinden, unter anderem mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Weitere, mögliche verwaltungsinterne Interviewpartner*innen wie Verwaltungsleitung, Landrat, Beschwerdestelle und eine Führungskraft, stellten sich ebenfalls als Interviewpartner*innen zur Verfügung.

Ende des Jahres 2020 führte die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Abstimmungsgespräche mit der Verwaltungsleitung sowie der Dezernentin und den Dezernenten bezüglich des zu erarbeitenden Leitfadens zum Thema „Gender&Diversity“. Dieser soll von allen Beschäftigten beim internen und externen Verwaltungshandeln angewandt werden. Erste Gespräche hierzu fanden auch mit dem Team Medien und Kommunikation statt. Für das Jahr 2021 sind weitere Abstimmungsgespräche geplant, etwa mit dem Fachbereich Personal und dem Büro für Migration und Inklusion.

3.8 Zukunft der Arbeit – Digitale Transformation

Bedingt durch die Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf die Arbeitssituation in der Kreisverwaltung haben sich Arbeitsschwerpunkte verschoben. Die Zukunftswerkstatt hat zeitnah nach dem ersten Lockdown eine Umfrage bei den Beschäftigten durchgeführt um die Arbeitssituation im stark ausgeweiteten (Corona) Homeoffice zu erfragen und entsprechende Bedarfe zu ermitteln (TN: 72% Frauen und 23% Männer). Dieser anonymisierten Umfrage folgten Gespräche mit dem Mittel der Videokonferenz um die Rückmeldungen aus der Umfrage zu ergänzen und konkretisieren. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte begleitete die Gespräche nach der Umfrage.

Insbesondere besteht bei vielen Mitarbeitenden der Wunsch auch nach der Pandemie im Homeoffice (durchschnittlich ca. zwei Tage) zu arbeiten. Auch wurde der Wunsch nach Beibehaltung des erweiterten Rahmenarbeitszeitkorridors formuliert, da es die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vereinfacht und die selbständige Einteilung der Arbeitszeit unterstützt. Wichtig ist hierbei die Abstimmung der Beteiligten mit Blick auf einen funktionierenden Dienstbetrieb.

Die Zukunftswerkstatt erarbeitet derzeit die Handlungsbereiche die sich u.a. aus der Umfrage ergeben und aus den Erfordernissen die eine digitale Transformation der Verwaltung mit sich bringt. Diese werden dann partizipativ weiter bearbeitet.

3.9 Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

Angestrebt wird eine stichtagsbezogene Regelbeurteilung alle drei Jahre. Durch das Beurteilungsverfahren soll eine, im Leistungsvergleich möglichst untereinander gerechte, objektive und differenzierte Leistungseinschätzung erreicht werden. Die Gestaltung des Beurteilungsverfahrens soll gewährleisten, dass die Besetzung der jeweils ausgeschriebenen Stellen nach den Grundsätzen der Bestenauslese erfolgt.

Die größte Herausforderung in der Praxis und Anwendung eines Beurteilungssystems liegt in der Anwendung eines gleichartigen Beurteilungsmaßstabs durch alle Beurteilerinnen und Beurteiler. Dies soll durch geeignete Regelungen (z.B. Orientierungswerte, Zweitbeurteilung, Beurteilungskonferenz u.a.) gewährleistet werden, so dass unterschiedliche

Beurteilungsergebnisse nicht auf unterschiedliche Maßstäbe zurückzuführen sind, sondern auf Unterschiede in der persönlichen Leistung und Befähigung.

Eine Einigung über eine „Dienstvereinbarung Beurteilungen“ wird angestrebt, ist jedoch aktuell nicht absehbar.

3.10 Mehrfachdiskriminierung

Von der angestrebten Förderung von Frauen und einer Gleichstellung der Geschlechter sollten nach Möglichkeit alle Frauen profitieren können. Das bedeutet etwa im Bereich der Personalentwicklung, dass bestehende Maßnahmen der Förderung und Qualifizierung - bspw. von Nachwuchsführungskräften - gezielt auch diejenigen Frauen in den Blick nehmen und ansprechen sollten, die in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Hierzu wurden im Jahr 2020 die folgenden Schritte umgesetzt:

Mit der Verabschiedung des Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK im Landkreis Darmstadt-Dieburg durch den Kreistag wurde die Maßnahme „Barrierefreie Weiterbildungsangebote der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg“ im September 2020 beschlossen und in die erste Umsetzungsphase des Aktionsplans aufgenommen. In enger Abstimmung zwischen dem Fachgebiet 220.3 und dem Büro 120 werden die Anforderungen an barrierefreie Weiterbildungsangebote konkretisiert und im hausinternen Fortbildungsprogramm umgesetzt.

Im Zuge des Einstellungsprozesses können Mitarbeitende bislang den Bogen „Freiwillige Selbstauskunft interkultureller Hintergrund bzw. Migrationshintergrund“ ausfüllen. Das Büro für Migration und Inklusion hat einen Vorschlag zur Weiterentwicklung des aktuellen Bogens entwickelt. Eine Abstimmung mit dem Büro für Chancengleichheit ist bereits erfolgt. Im nächsten Schritt folgen Gespräche mit der Leitung des Fachbereichs Personal. Weitere Abstimmungsgespräche, etwa mit der Datenschutzbeauftragten, sind vorgesehen.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat sich die Kreisverwaltung zum Thema Diversität klar positioniert und wirbt hiermit auch regelhaft auf Stellenausschreibungen. Mithilfe der freiwilligen Selbstauskunft soll eine bessere Datengrundlage für die Evaluation der in diesem Zusammenhang ergriffenen Maßnahmen geschaffen werden.

Für die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität und Mehrfachdiskriminierung wurden Schulungsangebote in Kooperation mit dem Bildungsträger „Eine Welt der Vielfalt e.V.“ initiiert, die im Laufe des Jahres 2021 für verschiedene Gruppen innerhalb der Kreisverwaltung angeboten werden.

Darmstadt, 19. Mai 2021

Anlagen

Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

	Beamtinnen		Beamte	
	01.01.2020	31.12.2020	01.01.2020	31.12.2020
Vollzeit	49	56	78	78
Teilzeit	73	72	6	5
Beurlaubte	9	6	0	0
Gesamt	131	134	84	83

	Weibliche Beschäftigte TVöD		Männliche Beschäftigte TVöD	
	01.01.2020	31.12.2020	01.01.2020	31.12.2020
Vollzeit	286	309	200	203
Teilzeit	532	529	56	58
Beurlaubte	40	30	2	0
Gesamt	858	865	258	261

	Weibliche Beschäftigte TV SuE		Männliche Beschäftigte TV SuE	
	01.01.2020	31.12.2020	01.01.2020	31.12.2020
Vollzeit	49	54	15	13
Teilzeit	90	92	9	7
Beurlaubte	10	9	0	0
Gesamt	149	155	214	20

Anlage 2: Personalab- und -zugänge

	Beamtinnen/ Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Personal- abgänge	2	5	69	24	10	4	81	33
Personal- zugänge	3	2	67	27	27	2	97	31

Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen

Beamtinnen/Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
22	4	43	11	5	0

Es gab drei Herabgruppierungen.

Anlage 4: Weitere Auswertungen

• Telearbeit

Im Jahr 2020 wurden 208 Anträge (167 Frauen, 41 Männer) auf Teilnahme an der alternierenden Telearbeit gestellt. Es gab keine Ablehnungen.

Je zwei Frauen und zwei Männer beendeten die Telearbeit entweder durch Ausscheiden oder durch Wechsel des Arbeitsbereiches.

Insgesamt befanden sich am Ende des Jahres 495 Personen in Telearbeit (402 Frauen, 93 Männer). Darunter waren vier weibliche und eine männliche Fachbereichsleitung sowie 23 weibliche und 19 männliche Fachgebietsleitungen.

Die nun HGIG-konforme Dienstvereinbarung über Homeoffice in der Kreisverwaltung und dem Eigenbetrieb Da-Di-Werk ist seit dem 1. Februar 2020 gültig und enthält eine Vielzahl von Änderungen gegenüber der alten Dienstvereinbarung zur Telearbeit.

Zukünftig legen die Führungskräfte die Telearbeitstage bzw. -stunden und die telefonische Erreichbarkeit in Absprache mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fest. Die Arbeitszeit wird über das Personal-Info-System von den Telearbeitenden selbst erfasst. Und auch an den Telearbeitstagen kann Gleitzeit in Anspruch genommen werden.

Neu in der Dienstvereinbarung ist auch das mobile Arbeiten. In Fällen, in denen Mitarbeitende aus dienstlichen oder auch familiär bedingten Gründen kurzfristig auf eine gewisse Flexibilität angewiesen sind, ist dies in Absprache mit der Führungskraft möglich.

• Jahrespraktikantinnen/Jahrespraktikanten

Für die Berufe Sozialpädagogin/Sozialpädagoge bzw. Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter wurden vier 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	24	29
Persönliche Zulage nach §14 TVöD (vorübergehende höherwertige Tätigkeit)	20	5	25
Zulage nach § 48 HBesG (vorübergehend höherwertige Tätigkeit)	1	0	1
Zulage für Erziehungsberatende	7	0	7
Sonstiges (es handelt sich nicht um individuelle leistungsbezogene Zulagen)	20	16	36
Insgesamt	53	45	98

• Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen und Zusatzausbildungen

Im Jahr 2020 hat eine Frau eine Zusatzausbildung begonnen.

- **Elternzeit, Beurlaubung**

	Frauen	Männer	Gesamt
Neuanträge Elternzeit in 2020	38	20	58
Elternzeitdauer in Monaten der Neuanträge 2020	619,20	56,90	676,10
Aufnahme von elternzeitunschädlicher Arbeit	8	0	8
Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen (Sonderurlaub)	10	0	10

- **Ablehnungen von Arbeitszeitänderungen**

Es wurden 326 Anträge auf Arbeitszeitänderungen gestellt. Allen Anträgen konnte entsprochen werden.

- **Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes**

Im Jahr 2020 nahmen zwei Frauen eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch.

Anlage 5: Beamtinnen und Beamte (höherer Dienst)

Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan						Höherer Dienst						
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	Veränderungen des Frauenanteils in %
	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(%)	M
A 16 01.01.2020	5				5	1				1	20,00	
31.12.2020	4				4	1				1	25,00	5,00
A 15 01.01.2020	4	1	0,66		4,66	2	1	0,66		2,66	57,08	
31.12.2020	4	2	1,63		5,63	2	2	1,63		3,63	64,48	7,39
A 14 01.01.2020	2	2	1,76		3,76	1	2	1,76		2,76	73,40	
31.12.2020	3	2	1,56		4,56	2	2	1,56		3,56	78,07	4,67
A 13 01.01.2020	3	3	2,39		5,39	3	3	2,39		5,39	100,00	
31.12.2020	2	2	1,61		3,61	2	2	1,61		3,61	100,00	0,00
Höherer Dienst insg. 01.01.2020	14	6	4,81		18,81	7	6	4,81		11,81	62,79	
31.12.2020	13	6	4,8		17,8	7	6	4,8		11,8	66,29	3,51

Anlage 6: Beamtinnen und Beamte (gehobener Dienst)

Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan						GehobenerDienst						
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Anteil der Frauen an den Beschäftigten	Veränderungen des Frauen-anteils in %
Besoldungs- gruppen	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	Ganztags- Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- Kapazität	in %	
		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 13												
01.01.2020	17	4	3,12		20,12	5	4	3,12		8,12	40,36	
31.12.2020	17	4	3,04		20,04	5	4	3,04		8,04	40,12	-0,24
A 12												
01.01.2020	25	12	9,39	2	36,39	6	9	6,81	2	14,81	40,70	
31.12.2020	31	18	13,1	1	45,1	11	16	11,26	1	23,26	51,57	10,88
A 11												
01.01.2020	22	34	23,24	2	47,24	11	32	21,47	2	34,47	72,97	
31.12.2020	21	24	16,32	2	39,32	11	22	14,55	2	27,55	70,07	-2,90
A 10												
01.01.2020	24	19	11,91	5	40,91	8	18	10,98	5	23,98	58,62	
31.12.2020	28	22	14,04	2	44,04	9	21	13,11	2	24,11	54,75	-3,87
A 9												
01.01.2020	14	1	0,61		14,61	9	1	0,61		9,61	65,78	
31.12.2020	17			1	18	11			1	12	66,67	0,89
Gehobener Dienst insg.												
01.01.2020	102	70	48,27	9	159,27	39	64	42,99	9	90,99	57,13	
31.12.2020	114	68	46,5	6	166,5	47	63	41,96	8	96,96	58,23	1,10

Anlage 7: Beamtinnen und Beamte (mittlerer Dienst)

Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan Mittlerer 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	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 01.01.2020												
31.12.2020												
A 09 S 01.01.2020	7	2	1,41		8,41	1	2	1,41		2,41	28,66	
31.12.2020	6	2	1,41		7,41	2	2	1,41		3,41	46,02	17,36
A 8 01.01.2020	3	1	0,54		3,54	1	1	0,54		1,54	43,50	
31.12.2020	1	1	0,73		1,73		1	0,73		0,73	42,20	-1,31
A 7 01.01.2020	1					1						
31.12.2020												
A 6 01.01.2020												
31.12.2020												
Mittlerer Dienst insg. 01.01.2020	11	3	1,95		12,95	3	3	1,95		4,95	38,22	
31.12.2020	7	3	2,14		9,14	2	3	2,14		4,14	45,30	7,07

Anlage 8: Beschäftigte

Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan												
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	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(%)	
15 01.01.2020	2	1	0,82		2,82	1	1	0,82		1,82	64,54	
31.12.2020	5				5	3				3	60,00	-4,54
14 01.01.2020	5	6	4,34		9,34	4	3	2,6		6,6	70,66	
31.12.2020	6	7	4,98		10,98	4	4	3,24		7,24	65,94	-4,73
13 01.01.2020	20	7	5,28	1	26,28	12	7	5,28	1	18,28	69,56	
31.12.2020	19	7	6,17	1	26,17	12	7	6,17	1	19,17	73,25	3,69
12 01.01.2020	19	12	9,16		28,16	8	8	5,88		13,88	49,29	
31.12.2020	17	12	9,17	1	27,17	6	8	6,03	1	13,03	47,96	-1,33
11 01.01.2020	52	41	23,67	3	78,67	25	29	14,73	2	41,73	53,04	
31.12.2020	61	53	36,47	2	99,47	30	38	24,8	2	56,8	57,10	4,06
10 01.01.2020	36	26	17,5	2	55,5	16	20	13,51	2	31,51	56,77	
31.12.2020	34	16	10,01		44,01	17	13	8,37		25,37	57,65	0,87
9c 01.01.2020	84	79	55,3	10	149,3	48	75	52,38	10	110,38	73,93	
31.12.2020	90	77	53,67	6	149,67	53	75	52,05	6	111,05	74,20	0,26
9b 01.01.2020	51	42	28,88	9	88,88	35	39	26,98	8	69,98	78,74	
31.12.2020	49	47	29,84	3	81,84	37	41	26,94	3	66,94	81,79	3,06
9a 01.01.2020	76	35	21,87	6	103,87	36	32	20,62	6	62,62	60,29	

31.12.2020	84	47	29,82	5	118,82	44	43	27,8	5	76,8	64,64	4,35
8 01.01.2020	25	24	14,17	2	41,17	21	22	13,29	2	36,29	88,15	
31.12.2020	21	17	10,39	1	32,39	16	15	9,25	1	26,25	81,04	-7,10
7 01.01.2020	1	6	4,4		5,4	1	6	4,4		5,4	100,00	
31.12.2020	10	40	28,69		38,69	10	40	28,69		38,69	100,00	0,00
6 01.01.2020	81	161	105,85	5	191,85	56	158	103,81	5	164,81	85,91	
31.12.2020	76	122	79,99	5	160,99	52	118	77,06	5	134,06	83,27	-2,63
5 01.01.2020	32	40	25,28	3	60,28	22	29	17,59	3	42,59	70,65	
31.12.2020	35	42	27,75	3	65,75	21	31	19,31	3	43,31	65,87	-4,78
4 01.01.2020	1	1	0,64		1,64					0	0,00	
31.12.2020	1	1	0,64		1,64					0	0,00	0,00
3 01.01.2020	1	19	11,98		12,98	1	17	10,71		11,71	90,22	
31.12.2020	1	19	11,65		12,65	1	17	10,38		11,38	89,96	-0,26
E2UE 01.01.2020		10	6,24		6,24		10	6,24		6,24	100,00	
31.12.2020		10	6,24		6,24		10	6,24		6,24	100,00	0,00
2 01.01.2020		75	31,06		31,06		73	30,18		30,18	97,17	
31.12.2020		69	31,22	1	32,22		68	30,66	1	31,66	98,26	1,10
1 01.01.2020		3	0,97		0,97		3	0,97		0,97	100,00	
31.12.2020		1	0,37		0,37		1	0,37		0,37	100,00	0,00
Beschäftigte insg. 01.01.2020	358	505	312,26	26	696,26	214	455	277,99	25	516,99	74,25	
31.12.2020	366	453	288,72	20	674,72	215	405	253,93	20	488,93	72,46	-1,79

Anlage 9: Beschäftigte (SuE)

[illegible]

S 12												
01.01.2020	12	40	25,38	3	40,38	7	35	22,26	3	32,26	79,89	
31.12.2020	18	34	22,73	4	44,73	12	30	19,61	4	35,61	79,61	-0,28
S 11 B												
01.01.2020	9	13	9,01		18,01	6	12	8,14		14,14	78,51	
31.12.2020	7	13	8,05		15,05	3	12	7,18		10,18	67,64	-10,87
S 11												
01.01.2020												
31.12.2020												
S 10												
01.01.2020												
31.12.2020												
S 9												
01.01.2020												
31.12.2020												
S 8 B												
01.01.2020	2	6	4,38	1	7,38	1	6	4,38	1	6,38	86,45	
31.12.2020	1	4	2,82	2	5,82		4	2,82	2	4,82	82,82	-3,63
S 6												
01.01.2020												
31.12.2020												
Beschäftigte insg.												
01.01.2020	64	99	65,41	10	139,41	49	90	59,29	10	118,29	84,85	
31.12.2020	67	99	66,55	9	142,55	54	92	60,97	9	123,97	86,97	2,12

Anlage 10: Fortbildungsbericht 2020

Vollzeit	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		
Beamtinnen	39	43	68	0	0	21	29	10	9,5	1	4	9	12	5	19	90	156,5
Beamte	36	43	77	1	2	10	16	5	4,5	2	1	3	4	3	6	68	125,5
Gesamt	75	86	145	1	2	31	45	15	14	3	5	12	16	8	25	158	282
weibl. Beschäftigte	179	170	278,5	2	2	14	13	53	63,5	8	16	56	73	7	18	313	564
männl. Beschäftigte	82	51	96	0	0	13	16,5	13	13	4	2	32	39	4	8	117	174,5
Gesamt	261	221	374,5	2	2	27	29,5	66	76,5	12	18	88	112	11	26	430	738,5

Teilzeit	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		
Beamtinnen	13	13	16	0	0	4	8	0	0	1	4	1	2	1	2	20	32
Beamte	1	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3	4
Gesamt	14	13	16	0	0	6	10	0	0	1	4	1	2	2	4	23	36
weibl. Beschäftigte	172	117	227	0	0	9	10	74	86	12	31,5	46	58	4	14	263	441,5
männl. Beschäftigte	24	16	23,5	0	0	2	1,5	5	7	3	1,5	7	12	0	0	33	45,5
Gesamt	196	133	250,5	0	0	11	11,5	79	93	15	33	53	70	4	14	296	487

Beamte 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 Vollzeit	75	86	145	1	2	31	45	15	14	3	5	12	16	8	25	158	282
Beamte Teilzeit	14	13	16	0	0	6	10	0	0	1	4	1	2	2	4	23	36
Beamte EU/SU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	89	99	161	1	2	37	55	15	14	4	9	13	18	10	29	181	318

Beschäftigte 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		
Beschäftigte Vollzeit	261	221	374,5	2	2	27	29,5	66	76,5	12	18	88	112	11	26	403	738,5
Beschäftigte Teilzeit	196	133	250,5	0	0	11	1,5	79	93	15	33	53	70	4	14	296	487
Beschäftigte EU/SU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	457	354	625	2	2	38	31	145	169,5	27	51	141	182	15	40	699	1226

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	89	99	161	1	2	37	55	15	14	4	9	13	18	10	29	181	318
Beschäftigte	457	354	625	2	2	38	41	145	170	27	51	141	182	15	40	726	1226
Gesamt	546	453	786	3	4	75	96	160	184	31	60	154	200	25	69	907	1544