Jahresbericht 2021

zum

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

2020 bis 2025

Region der Zukunft
Landkreis Darmstadt-Dieburg

Inhaltsverzeichnis

Statistik 2021 2

1.1 Mitarbeiter*innen 2
1.2 Führungskräfte 2
1.3 Externe und hausinterne Stellenbesetzungen 3
1.4 Altersteilzeit 3

Zielvorgabenerreichung 2020-2022 4

2.1 Neueinstellung Beschäftigte 2021 4
2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2021 4
2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2021 4
2.4 Beförderungen Beamtinnen 2021 5
2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2021 5
2.6 Unterrepräsentanzen 5

Umsetzung der geplanten Maßnahmen 6

3.1 Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern 6
3.2 Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen 6
3.3 Personalentwicklung 6
3.4 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement 7
3.5 Kulturwandel 8
3.6 Führen mit reduzierter Arbeitszeit 8
3.7 Diskriminierungen abbauen 9
3.8 Zukunft der Arbeit – Digitale Transformation 10
3.9 Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen 11
3.10 Mehrfachdiskriminierung 11

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: Beamt*innen (höherer Dienst) 16
Anlage 6: Beamt*innen (gehobener Dienst) 17
Anlage 7: Beamt*innen (mittlerer Dienst) 18
Anlage 8: Beschäftigte 19
Anlage 9: Beschäftigte (SuE) 21
Anlage 10: Fortbildungsbericht 2021 23

Statistik 2021

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

1.1 Mitarbeiter*innen

Im Berichtszeitraum erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten um insgesamt 39 (+30 Frauen, +9 Männer). Der Frauenanteil stieg im Berichtsjahr 2021 um 0,02 % von 76,02 % auf 76,04 %.

	01.01.2021*			31.12.2021*		
	W	M	Gesamt	W	M	Gesamt
Beamt*innen	134	83	217	138	78	216
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	865	261	1.126	887	272	1.159
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	155	20	175	159	23	182
Gesamt	1.154	364	**1.518**	1.184	373	**1.557**

* Einschließlich Beurlaubte

Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

Von allen in der Kreisverwaltung beschäftigten Mitarbeiter*innen(1.557) beträgt die Teilzeitquote zum Jahresende 49,6 % (773 Bedienstete), davon 9,2 % Männer (71 Männer).

Im Einzelnen liegt die Teilzeitquote bei den Beamt*innen bei 36,6 %, bei den weiblichen und männlichen Beschäftigten bei 50,9 % (Verwaltung) bzw. 56,6 % (SuE).

1.2 Führungskräfte

Zum Stichtag 31.12.2021 gab es:

- zwei geteilte Führungsstellen (jeweils Frauen),
- eine geteilte stellvertretende Führungsstelle (eine Frau, ein Mann),
- zwei Führungskräfte in Elternzeit,
- acht männliche Führungskräfte in Teilzeit,
- 34 weibliche Führungskräfte in Teilzeit und
- 70 Führungskräfte (davon 28 Männer), die ihre Arbeit auch in Telearbeit verrichten.

Zum 31.12.2021 waren sechs stellvertretende Fachbereichsleitungen und vier Fachgebietsleitungen unbesetzt.

Verteilung der Führungskräfte (pro Kopf)

	Frauen	Männer	Gesamt
Fachbereichsleitungen	24 (60%)	16 (40%)	40
Stellvertretungen	10 (56%)	8 (44%)	18
Fachgebietsleitungen	68 (60%)	46 (40%)	114
Gesamt (FBL und FGL)	**92 (60%)**	**62 (40%)**	**154**

Verteilung der Führungskräfte (nach Vollzeitäquivalent)

	Frauen	Männer	Gesamt VZÄ
Fachbereichsleitungen	20,8 (57%)	16,0 (43%)	36,8
Fachgebietsleitungen	61,6 (58%)	44,0 (42%)	105,6
Gesamt (FBL und FGL)	**82,4 (58%)**	**60,0 (42%)**	**142,4**

Es wird deutlich, dass sowohl auf der Ebene der Fachbereichs- wie auch Fachgebietsleitungen mehr Frauen Führungspositionen wahrnehmen. Insgesamt besetzten Frauen 58% aller verfügbaren Vollzeitäquivalente.

1.3 Externe und hausinterne Stellenbesetzungen

Insgesamt wurden 203 (davon 17 hausinterne) Stellen ausgeschrieben. Vier 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 19 fachbereichs- und fachgebietsinterne Stellenausschreibungen. Bei 10 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 sechs 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 neun Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die 2021 hätten **neu** abgeschlossen werden können, waren sieben für Frauen und zwei für Männer vorgesehen. Tatsächlich wurden auch mit acht weiblichen und einem männlichen Beschäftigten neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse abgeschlossen.

2021 wären **insgesamt** 33 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse möglich gewesen. Am 01.01.2021 waren davon 28 vereinbart. In der Arbeitsphase befanden sich zehn Frauen und drei Männer, in der Freizeitphase sieben Frauen und ein Mann.

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 HGlG). Der aktuelle Zeitraum für die Zielvorgabenerreichung bezieht sich auf die Jahre 2020 bis 2022.

2.1 Neueinstellung Beschäftigte 2021

	Zielvorgabe 2020-2022 Neueinstellungen (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2021 (Frauen)	Stellenbesetzung insgesamt 2021
EG 12	keine	2	2
EG 4	keine	1	2
Gesamt		3	4

2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2021

	Zielvorgabe 2020-2022 Höhergruppierungen (Frauen)	Tatsächliche Höhergruppierungen 2021 (Frauen)	Höhergruppierungen Insgesamt 2021
EG 12	keine	3	5
EG 4	keine	-	-
Gesamt		3	5

2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2021

	Zielvorgabe 2020-2022 Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2021 (Frauen)	Stellenbesetzung Insgesamt 2021
A 16	51 %	-	-
A 13 gD	keine	-	-
A 12	51 %	-	-
Gesamt		-	-

2.4 Beförderungen Beamtinnen 2021

	Zielvorgabe 2020-2022 Beförderungen (Frauen)	Tatsächliche Beförderungen 2021 (Frauen)	Beförderungen insgesamt 2021
A 16	keine	-	-
A 13 gD	keine	-	-
A 12	keine	3	3
Gesamt		3	3

2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2021

	Zielvorgabe 2020-2022 Beförderungen ohne Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Beförderung 2021 (Frauen)	Beförderungen insgesamt 2021
A 16	keine	1	1
A 13 gD	35 %	-	2
A 12	72 %	3	5
Gesamt		4	8

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 2021 waren in folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen Frauen unterrepräsentiert, das heißt der Anteil von Frauen lag bei unter 50 % (in Vollzeitäquivalenten):

Beamt*innen

Höherer Dienst: A 16
Gehobener Dienst: A 13
Mittlerer Dienst: A 8

Im mittleren Dienst besteht eine Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppen A 8. Diese Stellen werden seit längerem nicht mehr mit Beamt*innen, sondern mit Beschäftigten nachbesetzt. Aus diesem Grund wird auf diese Besoldungsgruppe nicht weiter eingegangen.

Beschäftigte: E 4

Umsetzung der geplanten Maßnahmen

3.1 Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Alle Bediensteten, insbesondere Führungskräfte, sind nach dem HGlG verpflichtet, die Erreichung der Ziele des HGlG 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 2021 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

2021 wurden insgesamt 15 Auszubildende und Studierende neu eingestellt. Eine Auszubildende (Verwaltungsfachangestellte) war im Berichtsjahr in einer Teilzeitausbildung.

Erstmalig wurde der Studiengang Bachelor of Arts (Digitale Verwaltung) angeboten. Zum Wintersemester starteten drei Studierende (eine Frau, zwei Männer) an der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS) (ehemals HfPV). Die Schwerpunkte des Studiums liegen in den Bereichen Digitalisierung und Prozesse, Informatik und Technik sowie Verwaltung und Recht.

Ein Schüler konnte 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.

Die Ausbildungsleitung hat sich bereits 2020 beim Hessen-Technikum der Hochschule Darmstadt als Partnerunternehmen mit dem Ausbildungsbereich Fachbereich IT beworben. Eine Kooperation mit der HDA wird im Januar 2022 erfolgen. Ein entsprechendes Vorstellungsgespräch mit einer Bewerberin hat Ende des Berichtsjahres durch die Ausbildungsleitung und den Fachbereich IT stattgefunden. Das Praktikum umfasst einen Zeitraum von drei Monaten.

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.

Trotz entsprechender Hinweise in Stellenausschreibungen für den Fachbereich IT ist im Fachbereich noch keine Parität entstanden. Eine recht spezialisierte Stelle konnte 2021 trotz mehrfacher Ausschreibung extern nicht besetzt werden. Eine interne Mitarbeiterin wird aus diesem Grund in 2022 zur Ausübung der Stelle weiterentwickelt.

3.3 Personalentwicklung

Im Jahr 2021 wurden viele Fortbildungen aus dem hausinternen Programm im Online-Format angeboten. Es hat sich gezeigt, dass diese Angebote gerne von Personen, die in Teilzeit arbeiten, angenommen werden. Auch die verschiedenen E-Learnings sind bei dieser Zielgruppe beliebt. Von insgesamt 430 (387 Frauen, 43 Männer) durchgeführten E-Learnings wurden 227 von Teilzeitbeschäftigten durchgeführt. Davon 214 von Frauen und 13 von Männern.

Im Berichtsjahr wurde zum dritten Mal das Frauenseminar „Erkennen Sie Ihren persönlichen beruflichen Weg – Sophia begleitet Sie“ angeboten. 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. 14 Frauen haben hieran teilgenommen.

Für die vorangegangenen Teilnehmerinnen wurde ein Sophia-Alumnae-Netzwerk initiiert. Hier wurden zwei Online-Treffen angeboten um die gute Energie und das Empowerment aus dem Programm weiter zu verstärken. Die Teilnehmerinnen können sich mit den anderen Gruppen vernetzen, die Inhalte aus dem Sophia Programm vertiefen und Erfahrungen miteinander austauschen. Bei beiden Terminen nahmen 15 Frauen teil.

2021 begann die Kooperation mit fünf Institutionen für ein Crossmentoring-Programm für Frauen. Mit dem Titel „Frauen für und in Führung stärken“ möchten die Institutionen aus Hessen und Rheinland-Pfalz Frauen als Mentees in ihrer (potenziellen) Führungsposition unterstützen. Aus jeder Institution können vier Frauen als Mentee und vier Frauen und Männer als Mentor*in teilnehmen. Die Mentor*innen sind erfahrene Führungskräfte in leitender Position aus den verschiedenen Bereichen der sechs Einrichtungen. Das Programm beinhaltet eigenständige Treffen zwischen Mentees und Mentor*innen, jeweils eine Veranstaltung nur für Mentees und nur für Mentor*innen sowie drei gemeinsame Präsenztermine. Das Matching der Tandems wird im März 2022 stattfinden.

Die Onboarding-Veranstaltung „Boardingtime“ fand monatlich virtuell statt. Dadurch hatten Mitarbeitende weiterhin monatlich die Möglichkeit, den LaDaDi als neuen Arbeitgeber kennenzulernen sowie sich mit anderen neuen Kolleg*innen zu vernetzten. 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. Weiterhin ist eine persönliche Videobotschaft des Landrates für alle neuen Mitarbeitenden Teil der Veranstaltung.

Rege wurde die Möglichkeit des Coachings für Führungskräfte genutzt. Immer mehr Fachgebiets- und Fachbereichsleitungen nehmen dieses Instrument zur Unterstützung der eigenen Führungsaufgabe in Anspruch. 2021 haben 16 Führungskräfte (13 Frauen, drei Männer) ein Coaching wahrgenommen.

Aufgrund der Tatsache, dass in den nächsten Jahren rund 50 Führungskräfte allein altersbedingt aus der Verwaltung ausscheiden, startete das Projekt „Führungskräftenachwuchsentwicklung“. Wichtigstes Element dieser Führungskräfteentwicklung soll ein Qualifizierungsprogramm sein, das modular aufgebaut wesentliche Sozial-, Methoden- und persönliche Kompetenzen vermittelt. Das Programm richtet sich an Personen, die aktuell noch keine Führungsaufgabe wahrnehmen, sich aber für Führungsaufgaben qualifizieren wollen und entsprechendes Potenzial hierfür haben. Hierzu wurde 2021 ein europäisches Verhandlungsverfahren mit vorherigem Teilnahmewettbewerb durchgeführt, welches im Januar 2022 mit Vertragsschluss beendet wird. Die erste Staffel geeigneter Kolleg*innen wird im Frühjahr 2022 mit dem ausgearbeiteten Programm starten.

3.4 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Die Corona-Pandemie sowie personelle Engpässe im Betrieblichen Gesundheitsmanagement haben im Jahr 2021 die Realisierung der Planungen weiterhin erschwert. Die Arbeitsschwerpunkte haben sich verlagert, viele Themen mussten und müssen weiterhin 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 „Dienstanweisung Sicherheit und Gesundheit“. Diese Dienstanweisung ist zum 1.10.2021 in Kraft getreten, sie konkretisiert die Aufgaben aller im Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligten

Personen. Im Rahmen einer Einweisung dazu werden Führungskräfte über ihre Aufgaben und Pflichten und ihre Vorbildfunktion aufgeklärt. Das geplante Projekt „Gesund führen“ mit Vorträgen und Seminaren wurde ausgesetzt. Es wurde alternativ ein Ganztagesseminar mit dem Titel „Gesund führen – sich und andere“ durchgeführt. An diesem Seminar haben insgesamt elf Führungskräfte (zehn Frauen, ein Mann) teilgenommen, drei Führungskräfte (zwei Frauen, ein Mann) befanden sich darüber hinaus auf der Warteliste.

An insgesamt 40 Seminaren „Gesundheit im Blick“ nahmen im Jahr 2021 insgesamt 503 Personen teil.

Die technische Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze in der Verwaltung wird regelmäßig aktualisiert, die Schutzmaßnahmen sind festgelegt und werden immer wieder evaluiert, fehlende Maßnahmen werden nach und nach umgesetzt und ergänzt. Dabei werden die Bedarfe schwangerer und stillender Mitarbeiterinnen berücksichtigt. Aufgrund der Pandemie wird zusätzlich die allgemeine Gefährdungsbeurteilung Corona zentral durchgeführt, die erforderlichen Schutzmaßnahmen werden ergriffen und regelmäßig an die aktuelle Situation und Rechtslage angepasst.

Die Wiederholung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wurde für das kommende Jahr geplant. Sie soll unter Berücksichtigung unterschiedlicher Belastungen von Frauen und Männern zunächst in ausgewählten Fachbereichen mit Hilfe eines Moderationsverfahrens durchgeführt werden.

Die Erarbeitung eines Sicherheitskonzeptes wurde vorläufig ausgesetzt.

3.5 Kulturwandel

Um Verbesserungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erzielen, ist im aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplan ein Kulturwandel hin zur partnerschaftlichen Vereinbarkeit aufgenommen. Berufliche und familiäre Verpflichtungen sollen für beide Elternteile vereinbar sein. Die Inanspruchnahme von Elternzeit sowie die Reduzierung von Arbeitszeit sollen auch für Väter attraktiver und selbstverständlicher werden.

Im Januar wurde die überarbeitete Broschüre „ElternZeit – VaterZeit & MutterZeit“ veröffentlicht. Sie ist seitdem im Intranet und im Internet abrufbar und wird werdenden Eltern vom Fachbereich Personal zugeschickt, sobald eine Schwangerschaft oder bevorstehende Elternzeit angezeigt wird. In der Broschüre finden (werdende) Eltern alle relevanten Informationen zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld. Die Durchführung von leitfadengestützten Elternzeit- und Wiedereinstiegszeitgespräche ist ebenfalls in der Broschüre beschrieben. Diese werden allen werdenden Eltern von der Führungskraft und dem Fachbereich Personal angeboten. 2021 fanden mehrere Gespräche statt. Eine Evaluierung ist für 2022 geplant. In einer Leitungskräftebesprechung wurden allen Führungskräften das Konzept der partnerschaftlichen Vereinbarkeit, die Broschüre „ElternZeit“ und die leitfadengestützten Elternzeit- und Wiedereinstiegszeitgespräche vorgestellt.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bieten werdenden Eltern seit 2021 gezielt Beratung zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld an. Dieses Angebot wurde von mehreren Personen angenommen. Im hausinternen Fortbildungsprogramm wurde wieder die Veranstaltung „Elterngeld und Elterngeld Plus nach dem BEEG“ angeboten. Es nahmen drei Männer und sechs Frauen teil. Angebote speziell für Väter wurden bisher nicht etabliert. Die Einrichtung eines Väternetzwerks wird 2022 geprüft.

3.6 Führen mit reduzierter Arbeitszeit

Rund 26% der Führungskräfte im LaDaDi führen im Berichtsjahr mit reduzierter Arbeitszeit. Es

wird deshalb über Lösungsansätzen nachgedacht, wie Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit gestärkt werden können. Erfolgreiche Führung sollte nicht davon abhängen, mit welcher Arbeitszeit geführt wird. Hierzu muss ein Kulturwandel stattfinden, der von allen Ebenen mitgetragen wird. Aus diesem Grund wurde 2021 unter den Führungskräften, die aktuell mit reduzierter Arbeitszeit führen, eine Umfrage durchgeführt. Es ließ sich feststellen, dass sich die Herausforderungen auf drei zentrale Punkte konzentrieren:

- **Interne Akzeptanz und Haltung gegenüber dem Thema**
  Erfolgreiche Führung hängt nicht davon ab, mit welcher Arbeitszeit geführt wird. Für aktuelle und zukünftige Führungskräfte besteht die Möglichkeit, individuelle Lösungen zu finden.

- **Organisation und Anpassung des Aufgabenspektrums an die reduzierte Arbeitszeit**
  Bei erstmaliger Wahrnehmung einer Führungsstelle bzw. bei einem angestrebten Wechsel von Vollzeit auf reduzierte Arbeitszeit, beraten die Kolleg*innen der Fachgebiete Personalsachbearbeitung und Organisation. Dies geschieht jeweils in Abstimmung mit der nächst höheren Führungskraft.

- **Flexibilität und Selbstmanagement**

Oft genannt wurde der Wunsch nach Vernetzung und Austausch mit Kolleg*innen in vergleichbaren Arbeitssituationen. Aus diesem Grund werden für 2022 hausinterne Seminare und Impulsvorträge, die speziell auf dieses Thema abzielen, geplant.

Ziel ist es nicht, Personen aus der Vollzeit zu drängen, sondern Führung mit reduzierter Arbeitszeit zu stärken indem die bestmöglichen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Eine Standardlösung gibt es hierfür nicht. Jede Stelle muss individuell betrachtet und eine passende Lösung erarbeitet werden.

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 werden perspektivisch der Austausch und der Abstimmungsprozess mit der Personalentwicklung.

3.7 Diskriminierungen abbauen

Da im Jahr 2020 pandemiebedingt keine Fortbildung „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ für Anwärter*innen und Auszubildende stattgefunden hat, wurden in diesem Berichtsjahr drei Online-Seminare angeboten. In je einem Vormittag brachten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten das Thema insgesamt 38 Auszubildenden und Studierenden näher. Davon 26 Frauen und 12 Männer. Da sich das Online-Format bewährt hat, wird es in den folgenden Jahren wieder online angeboten.

Für Führungskräfte wurden zwei Termine für die Fortbildung „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ durchgeführt. Es nahmen insgesamt zwölf weibliche und vier männliche Führungskräfte teil. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Person der Beschwerdestelle geben in dem Seminar einen kurzen Input und stehen für Fragen zur Verfügung.

Darüber hinaus fand anlässlich des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen und Mädchen das Online-Seminar „Blöde Sprüche gut kontern! - Argumentationstraining gegen sexistische Anmachen“ statt. Teilgenommen haben sechs Frauen und zwei Männer.

Im Intranet wurden die Seiten, die zum Thema sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing informieren, neu gestaltet. Dort sind nun alle Informationen übersichtlich strukturiert und leicht zu finden. Es wird erklärt, was unter sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing

zu verstehen ist und welche Handlungsoptionen Betroffene und Zeug*innen haben. Die Informationen wurden auch in einem Schaubild zusammengefasst. Dieses steht auch in gedruckter Form zur Verfügung und soll insbesondere an die Personen, die nicht regelmäßig an einem Computer arbeiten, verteilt werden. Darüber hinaus wurde ein Ablaufschema erstellt, an dem sich Führungskräfte orientieren können, wenn Fälle von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing an sie heran getragen werden. Durch die übersichtliche, graphische Darstellung kann schnell nachvollzogen werden, welche Schritte notwendig sind und was dabei zu beachten ist.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichte im Sommer die Beispiele für gute Praxis beim Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Auch das Schutzkonzept der Kreisverwaltung wurde als Best-Practice-Beispiel ausgewählt.

Zudem wurde ein Leitfaden zu geschlechtersensibler Sprache entwickelt und mit den zuständigen Stellen abgestimmt. Dieser wird voraussichtlich Anfang 2022 veröffentlicht und steht dann allen Bediensteten zur Verfügung. Der Leitfaden kann genutzt werden, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts auch in der Kommunikation zu vermeiden. Im Zusammenhang mit einer geschlechtersensiblen und diversitätsbewussten Kommunikation wurde zudem die Workshop-Reihe „Kommunikation, die ankommt“ gestartet. Der erste Termin, in dem der Themenkomplex digitale Barrierefreiheit behandelt wird, musste aufgrund der Corona-Pandemie verschoben werden und wird 2022 in digitaler Form nachgeholt.

2021 wurde ein LSBTIQ*-Netzwerk für Beschäftigte ins Leben gerufen. Alle Beschäftigten, die sich dieser Gruppe zugehörig fühlen, sind zu den regelmäßigen Vernetzungstreffen eingeladen. Bisher fanden zwei kurze Online-Treffen und drei After-Work-Treffen in Präsenz statt, die jeweils gut besucht waren. Durch das Netzwerk wird das Thema LSBTIQ in der Kreisverwaltung sichtbar und Personen, die aufgrund ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität potentiell von Diskriminierung betroffen sind, finden Rückhalt.

3.8 Zukunft der Arbeit – Digitale Transformation

Im zweiten Pandemiejahr 2021 gab es unterstützende Angebote für alle Bediensteten im Bereich digitalisiertes Arbeiten. Die „Digitalsprechstunde“ wurde regelmäßig angeboten, ein gemeinsames Projekt des IT-Projektmanagements, der Personalentwicklung und der Zukunftswerkstatt (Digitale Dienstleistungen). Spezifische Fortbildungsangebote zu New Work (z.B. Design Thinking, Kanban, Storytelling) in der Verwaltung wurden durch die Personalentwicklung im Fortbildungsprogramm aufgenommen.

Als Kommunikationsformate wurden das „Themencafé“ für alle Bediensteten und „FBL trifft FBL“ durchgeführt, mit dem Ziel Wissen sichtbar zu machen und sich auszutauschen. Diese Formate dienen – unabhängig von der Corona-Pandemie – dem Wissensaufbau sowie dem gegenseitigen Kennenlernen.

„Hybrides Arbeiten“ ist wesentlicher Bestandteil der Arbeitssituation in der Verwaltung. Hierzu wurde ein digitales Whiteboard (Concept-Board) eingeführt und Workshops bzw. Fortbildungen dazu angeboten.

Zur Umsetzung des OZG wurde das Projektteam Digitale Dienstleistungen initiiert. Hier arbeiten Kolleg*innen aus den Bereichen IT, ZKW, Organisation gemeinsam an der Prozessaufnahme, -modellierung und –design.

Um die Erfahrungen nach einem Jahr Pandemie abzufragen, wurde eine Retrospektive angeboten. Diese Methode wurde allen Fachbereichen vorgestellt und um Rückmeldung gebeten. Es haben 40 Fachbereiche bzw. Fachgebiete Rückmeldungen gegeben zu den Fragestellungen „Was ist gut gelaufen und soll in Zukunft weiter geführt werden, was lief nicht so gut, was wollen wir stoppen und was können wir neu ausprobieren?“ Als gut wurde das Angebot

des Homeoffice und mobilen Arbeitens, der flexible Arbeitszeitrahmen und die digitalen Termine bzw. Vorsprachen benannt. Als verbesserungswürdig im Bereich Technik wurde die anfangs schlechte Performance der technischen Anwendungen und die fehlende digitale Datenhaltung / eAkte benannt. Im Kontext Kommunikation wurde der fehlende persönliche Kontakt, die Erreichbarkeit der Fachbereiche, die Betreuung und Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden sowie unterschiedliche Programme und Kommunikationskanäle aufgeführt. Bezüglich des Arbeitsplatzes wurden fehlende technische Ausstattung, nicht genutzter Arbeitszeitrahmen und fehlende höhenverstellbare Schreibtische formuliert. Neues auszuprobieren bezieht sich auf die flächendeckende Digitalisierung (Abschaffung der gelben Mappen), der Ausrollung von Laptops, Xphone und der weiteren Erprobung von neuen Arbeitswelten (räumlich) und neuen Arbeitsformen (methodisch).

Im Juni 2021 wurde der Trakt 8 – Pavillon - mit seinen tätigkeitsorientierten Arbeitsflächen bezogen. Der Trakt 8 ist ein Experimentierfeld für das Thema „Wie arbeiten wir in Zukunft“. Die Erfahrungen der verschiedenen Fachbereiche werden in zukünftige Planungen eingebunden.

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 Beurteiler*innen. 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 2021 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 2021 haben erste Abstimmungsgespräche zwischen dem FG 220.3 und dem Büro 120 zur Konkretisierung der Anforderungen an barrierefreie Weiterbildungsangebote stattgefunden.

Der vom Büro für Migration und Inklusion vorgeschlagene neue Bogen „Freiwillige Selbstauskunft“ zur Erfassung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen im Rahmen des Einstellungsprozesses wurde mit allen relevanten Stellen im Haus abgestimmt. Ziel und Zweck der Datenerfassung sowie der Bogen selbst wurden von FB Personal und Büro 120 in der Leitungskräftebesprechung vorgestellt. Ab dem 01.01.2022 kommt der neue Bogen bei allen

Neueinstellungen zum Einsatz. Die Auswertung der Bögen erfolgt im Büro für Migration und Inklusion.

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 im Jahr 2021 in Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger „Eine Welt der Vielfalt e.V.“ drei hausinterne Workshops und Fortbildungen durchgeführt. Die Resonanz war durchgängig positiv. Das Angebot wird im Jahr 2022 fortgesetzt. Geplant sind drei Schulungsangebote, die sich an unterschiedliche Zielgruppen innerhalb der Kreisverwaltung richten (Auszubildende/Studierende, Führungskräfte, Beschäftigte).

Darmstadt, 17. Februar 2022

Anlagen

Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

	Beamtinnen		Beamte	
	01.01.2021	31.12.2021	01.01.2021	31.12.2021
Vollzeit	56	61	78	70
Teilzeit	72	72	5	7
Beurlaubte	6	5	0	1
Gesamt	134	138	83	78

	Weibliche Beschäftigte TVöD		Männliche Beschäftigte TVöD	
	01.01.2021	31.12.2021	01.01.2021	31.12.2021
Vollzeit	309	311	203	214
Teilzeit	529	535	58	55
Beurlaubte	30	41	0	2
Gesamt	865	887	261	272

	Weibliche Beschäftigte TV SuE		Männliche Beschäftigte TV SuE	
	01.01.2021	31.12.2021	01.01.2021	31.12.2021
Vollzeit	54	53	13	15
Teilzeit	92	95	7	8
Beurlaubte	9	11	0	0
Gesamt	155	159	20	23

Anlage 2: Personalab- und -zugänge

	Beamtinnen/ Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Personal-abgänge	5	15	74	38	20	2	99	55
Personal-zugänge	9	10	96	49	24	5	129	64

Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen

Beamtinnen/Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
25	14	35	19	2	1

Es gab eine Herabgruppierung.

Anlage 4: Weitere Auswertungen

- **Telearbeit**

Im Jahr 2021 wurden 231 Anträge (183 Frauen, 48 Männer) auf Teilnahme an der alternierenden Telearbeit gestellt. Es gab sieben Ablehnungen aus dienstlichen Gründen.

15 Frauen und drei Männer beendeten die Telearbeit entweder durch Ausscheiden oder durch Wechsel des Arbeitsbereiches.

Insgesamt befanden sich am Ende des Jahres 685 Personen in Telearbeit (546 Frauen, 139 Männer). Darunter waren neun weibliche und zwei männliche Fachbereichsleitung sowie 33 weibliche und 26 männliche Fachgebietsleitungen.

- **Jahrespraktikant*innen**

  Für die Berufe Sozialpädagogin/Sozialpädagoge bzw. Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter wurden zwei Frauen eingestellt.

- **Leistungsprämien nach der Hessischen Leistungsanreizeverordnung**

  Keine.

- **Verlängerungen bzw. Verkürzungen der Stufenverweildauer**

  Keine

- **Zulagen**

Art der Zulage	Frauen	Männer	Gesamt
IT-Zulage	7	31	38
Persönliche Zulage nach §14 TVöD (vorübergehende höherwertige Tätigkeit)	18	5	23
Zulage nach § 48 HBesG (vorrübergehend höherwertige Tätigkeit)	1	0	1
Zulage für Erziehungsberatende	8	0	8
Sonstiges (es handelt sich nicht um individuelle leistungsbezogene Zulagen)	18	8	26
Insgesamt	52	44	96

- **Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen und Zusatzausbildungen**

Im Jahr 2021 haben acht Frauen eine Zusatzausbildung begonnen.

- **Elternzeit, Beurlaubung**

	Frauen	Männer	Gesamt
Neuanträge Elternzeit in 2020	36	14	50
Elternzeitdauer in Monaten der Neuanträge 2020	530,60	27,50	558,10
Aufnahme von elternzeitunschädlicher Arbeit	3	1	4
Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen (Sonderurlaub)	19	3	22

- **Ablehnungen von Arbeitszeitänderungen**
  Es wurden 433 Anträge auf Arbeitszeitänderungen gestellt. Allen Anträgen konnte entsprochen werden.

- **Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes**
  Im Jahr 2021 nahmen drei Frauen und ein Mann eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch.

Anlage 5: Beamt*innen (höherer Dienst)

Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan						Höherer Dienst						
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**	**Veränderungen des Frauen-anteils in %**
Besoldungs-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität		
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	M
A 16 **01.01.2021**	4				4	1				1	25,00	
31.12.2021	5				5	2				2	40,00	15,00
A 15 **01.01.2021**	4	2	1,63		5,63	2	2	1,63		3,63	64,48	
31.12.2021	3	2	1,83		4,83	1	2	1,83		2,83	58,59	-5,88
A 14 **01.01.2021**	3	2	1,56		4,56	2	2	1,56		3,56	78,07	
31.12.2021	3	2	1,56		4,56	3	2	1,56		4,56	100,00	21,93
A 13 **01.01.2021**	2	2	1,61		3,61	2	2	1,61		3,61	100,00	
31.12.2021	4	2	1,61		5,61	2	2	1,61		3,61	64,35	-35,65
Höherer Dienst insg. **01.01.2021**	13	6	4,8		17,8	7	6	4,8		11,8	66,29	
31.12.2021	15	6	5		20	8	6	5		13	65,00	-1,29

Anlage 6: Beamt*innen (gehobener Dienst)

Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan						Gehobener Dienst						
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**	**Veränderungen des Frauen-anteils in %**
Besoldungs-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität		
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
A 13 **01.01.2021**	17	4	3,04		20,04	5	4	3,04		8,04	40,12	
31.12.2021	15	5	3,96		18,96	4	4	3,11		7,11	37,50	-2,62
A 12 **01.01.2021**	31	18	31,1	1	63,1	11	16	11,26	1	23,26	36,86	
31.12.2021	32	22	15,01	1	48,01	14	20	13,16		27,16	56,57	19,71
A 11 **01.01.2021**	21	24	16,32	2	39,32	11	22	14,55	2	27,55	70,07	
31.12.2021	19	23	17,37	2	38,37	10	21	15,6	2	27,6	71,93	1,87
A 10 **01.01.2021**	28	22	14,04	2	44,04	9	21	13,11	2	24,11	54,75	
31.12.2021	22	19	11,65	3	36,65	7	18	11,04	3	21,04	57,41	2,66
A 9 **01.01.2021**	17			1	18	11			1	12	66,67	
31.12.2021	25	2	1,31		26,31	15	1	0,51		15,51	58,95	-7,72
Gehobener Dienst insg. **01.01.2021**	114	68	64,5	6	184,5	47	63	41,96	6	94,96	51,47	
31.12.2021	113	71	49,3	6	168,3	50	64	43,42	5	98,42	58,48	7,01

Anlage 7: Beamt*innen (mittlerer Dienst)

Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan						Mittlerer Dienst						
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**	**Veränderungen des Frauen-anteils in %**
Besoldungs-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität		
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
A 9 Z 01.01.2021												
31.12.2021												
A 09 S 01.01.2021	6	2	1,41		7,41	2	2	1,41		3,41	46,02	
31.12.2021	4	1	0,5		4,5	3	1	0,5		3,5	77,78	31,76
A 8 01.01.2021	1	1	0,73		1,73		1	0,73		0,73	42,20	
31.12.2021	1	1	0,73		1,73		1	0,73		0,73	42,20	0,00
A 7 01.01.2021												
31.12.2021												
A 6 01.01.2021												
31.12.2021												
Mittlerer Dienst insg. **01.01.2021**	7	3	2,14		9,14	2	3	2,14		4,14	45,30	
31.12.2021	5	2	1,23		6,23	3	2	1,23		4,23	67,90	22,60

Anlage 8: Beschäftigte

Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan												
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**	**Veränderungen des Frauen-anteils in %**
Entgelt-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität		
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
15 01.01.2021	5				5	3				3	60,00	
31.12.202	5				5	3				3	60,00	0,00
14 01.01.2021	6	7	4,98		10,98	4	4	3,24		7,24	65,94	
31.12.2021	8	7	5,53		13,53	4	5	4,16		8,16	60,31	-5,63
13 01.01.2021	19	7	6,17	1	26,17	12	7	6,17	1	19,17	73,25	
31.12.2021	20	8	5,81	2	27,81	14	7	5,31	2	21,31	76,63	3,38
12 01.01.2021	17	12	9,17	1	27,17	6	8	6,03	1	13,03	47,96	
31.12.2021	18	14	10,42	1	29,42	7	10	7,28	1	15,28	51,94	3,98
11 01.01.2021	61	53	36,47	2	99,47	30	38	24,8	2	56,8	57,10	
31.12.2021	68	61	41,56	2	111,56	31	45	29,3	1	61,3	54,95	-2,15
10 01.01.2021	34	16	10,01		44,01	17	13	8,37		25,37	57,65	
31.12.2021	34	14	8,31		42,31	20	12	7,31		27,31	64,55	6,90
9c 01.01.2021	90	77	53,67	6	149,67	53	75	52,05	6	111,05	74,20	
31.12.2021	96	77	56,54	11	163,54	55	74	54	10	119	72,77	-1,43
9b 01.01.2021	49	47	29,84	3	81,84	37	41	26,94	3	66,94	81,79	
31.12.2021	47	43	26,69	6	79,69	31	40	25,44	6	62,44	78,35	-3,44
9a 01.01.2021	84	47	29,82	5	118,82	44	43	27,8	5	76,8	64,64	
31.12.2021	84	51	33,64	5	122,64	49	44	29,58	5	83,58	68,15	3,52

8 01.01.2021	21	17	10,39	1	32,39	16	15	9,25	1	26,25	81,04	
31.12.2021	17	14	8,7	1	26,7	13	13	8,06	1	22,06	82,62	1,58
7 01.01.2021	10	40	28,69		38,69	10	40	28,69		38,69	100,00	
31.12.2021	11	53	35,92		46,92	11	53	35,92		46,92	100,00	0,00
6 01.01.2021	76	122	79,99	5	160,99	52	118	77,06	5	134,06	83,27	
31.12.2021	86	114	73,7	6	165,7	54	110	71,01	6	131,01	79,06	-4,21
5 01.01.2021	35	42	27,75	3	65,75	21	31	19,31	3	43,31	65,87	
31.12.2021	28	40	27,03	5	60,03	17	30	18,76	5	40,76	67,90	2,03
4 01.01.2021	1	1	0,64		1,64					0	0,00	
31.12.2021	1	1	0,82		1,82		1	0,82		0,82	45,05	45,05
3 01.01.2021	1	19	11,65		12,65	1	17	10,38		11,38	89,96	
31.12.2021	2	19	11,6		13,6	2	16	10,1		12,1	88,97	-0,99
E2UE 01.01.2021		10	6,24		6,24		10	6,24		6,24	100,00	
31.12.2021		7	4,51		4,51		7	4,51		4,51	100,00	0,00
2 01.01.2021		69	31,22	1	32,22		68	30,66	1	31,66	98,26	
31.12.2021		67	30,27	1	31,27		67	30,27	1	31,27	100,00	1,74
1 01.01.2021		1	0,37		0,37		1	0,37		0,37	100,00	
31.12.2021		1	0,37		0,37		1	0,37		0,37	100,00	0,00
Beschäftigte insg. **01.01.2021**	366	453	288,72	20	674,72	215	405	253,93	20	488,93	72,46	
31.12.2021	383	444	285,17	29	697,17	220	398	251,26	27	498,26	71,47	-1,00

Anlage 9: Beschäftigte (SuE)

Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan												
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**	**Veränderungen des Frauen-anteils in %**
Entgelt-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität		
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
S 18 01.01.2021												
31.12.2021												
S 17 01.01.2021	8	8	5,1		13,1	7	8	5,10		12,1	92,37	
31.12.2021	8	6	4,21		12,21	7	5	3,46		10,46	85,67	-6,70
S 16 Ü 01.01.2021												
31.12.2021												
S 16 01.01.2021												
31.12.2021												
S 15 01.01.2021	2				2	1				1	50,00	
31.12.2021	2				2	1				1	50,00	0,00
S 14 01.01.2021	31	39	26,93	3	60,93	31	37	25,34	3	59,34	97,39	
31.12.2021	31	47	32,36	3	66,36	29	44	30,63	3	62,63	94,38	-3,01
S 13 Ü 01.01.2021												
31.12.2021												
S 13 01.01.2021		1	0,92		0,92		1	0,92		0,92	100,00	
31.12.2021	1				1	1				1	100,00	0,00
S 12 Ü 01.01.2021												
31.12.2021												

S 12 01.01.2021	18	34	22,73	4	44,73	12	30	19,61	4	35,61	79,61	
31.12.2021	16	36	23,13	6	45,13	9	34	21,49	6	36,49	80,86	1,24
S 11 B 01.01.2021	7	13	8,05		15,05	3	12	7,18		10,18	67,64	
31.12.2021	7	11	6,58		13,58	4	9	5,00		9	66,27	-1,37
S 11 01.01.2021												
31.12.2021												
S 10 01.01.2021												
31.12.2021												
S 9 01.01.2021												
31.12.2021												
S 8 B 01.01.2021	1	4	2,82	2	5,82		4	2,82	2	4,82	82,82	
31.12.2021	3	3	2,05	2	7,05	2	3	2,05	2	6,05	85,82	3,00
S 6 01.01.2021												
31.12.2021												
Beschäftigte insg. **01.01.2021**	67	99	66,55	9	142,55	54	92	60,97	9	123,97	86,97	
31.12.2021	68	103	68,33	11	147,33	53	95	62,63	11	126,63	85,95	-1,02

Anlage 10: Fortbildungsbericht 2021

Vollzeit	**Anzahl**	**Fachlehrgänge (extern)**		**Verwaltungs-seminar (extern)**		**Führungs-Seminare (intern)**		**EDV-Seminare (intern)**		**Frauen-/Männerseminare (intern)**		**Hausinternes Programm**		**Führungskräfte (intern) (z.b. Coaching)**		**Anzahl Gesamt**	**Tage gesamt**
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beamtinnen	59	54	104	0	0	21	30	12	6	0	0	46	39,5	3	11	136	205,5
Beamte	28	25	38	0	2	4	8	7	8,5	0	0	12	12	5	13	54	94,5
Gesamt	**87**	**79**	142	**0**	0	**24**	38	**19**	**14,5**	**0**	**0**	**58**	**51,5**	**8**	**24**	**190**	**300**
weibl. Beschäftigte	253	189	319,5	2	2	31	36,5	78	48	23	35	238	217	15	33	578	716
männl. Beschäftigte	96	47	83	0	0	13	17,5	27	20	2	1	93	96	9	19	191	236,5
Gesamt	**349**	**236**	**402,5**	**2**	**2**	**44**	**54**	**105**	**68**	**25**	**36**	**331**	**313**	**24**	**52**	**769**	**952,5**

Teilzeit	**Anzahl**	**Fachlehrgänge (extern)**		**Verwaltungs-seminar (extern)**		**Führungs-Seminare (intern)**		**EDV-Seminare (intern)**		**Frauen-/Männerseminare (intern)**		**Hausinternes Programm**		**Führungskräfte (intern) (z.b. Coaching)**		**Anzahl Gesamt**	**Tage gesamt**
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beamtinnen	29	26	37	0	0	18	24	8	5	1	4	26	17	4	8	83	95
Beamte	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0,5	2	4	4	5,5
Gesamt	**30**	**26**	**37**	**0**	**0**	**19**	**25**	**8**	**5**	**1**	**4**	**27**	**17,5**	**6**	**12**	**87**	**100,5**
weibl. Beschäftigte	296	151	250	5	7	10	11,5	117	67	23	30,5	313	287,5	2	12	622	680,5
männl. Beschäftigte	23	12	17	0	0	1	1	2	2,5	3	1,5	13	14,5	0	0	31	36,5
Gesamt	**319**	**163**	**267**	**5**	**7**	**11**	**12,5**	**119**	**69,5**	**26**	**32**	**326**	**302**	**2**	**12**	**653**	**717**

Beamte insgesamt	**Anzahl**	**Fachlehrgänge (extern)**		**Verwaltungs-seminar (extern)**		**Führungs-Seminare (intern)**		**EDV-Seminare (intern)**		**Frauen-/Männerseminare (intern)**		**Hausinternes Programm**		**Führungskräfte (intern) (z.b. Coaching)**		**Anzahl Gesamt**	**Tage gesamt**
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beamte Vollzeit	87	79	142	0	0	24	38	19	14,5	0	0	58	51,5	8	24	190	300
Beamte Teilzeit	30	26	37	0	0	19	25	8	5	1	4	27	17,5	6	12	87	100,5
Beamte EU/SU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	**117**	**105**	**179**	**0**	**0**	**43**	**63**	**27**	**19,5**	**1**	**4**	**85**	**69**	**14**	**36**	**277**	**400,5**

Beschäftigte insgesamt	**Anzahl**	**Fachlehrgänge (extern)**		**Verwaltungs-seminar (extern)**		**Führungs-Seminare (intern)**		**EDV-Seminare (intern)**		**Frauen-/Männerseminare (intern)**		**Hausinternes Programm**		**Führungskräfte (intern) (z.b. Coaching)**		**Anzahl Gesamt**	**Tage gesamt**
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beschäftigte Vollzeit	349	236	402,5	2	2	44	54	105	68	25	36	331	313	24	52	769	952,5
Beschäftigte Teilzeit	319	163	267	5	7	11	12,5	119	69,5	26	32	326	302	2	12	653	717
Beschäftigte EU/SU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	**668**	**399**	**669,5**	**7**	**9**	**55**	**66,5**	**224**	**137,5**	**51**	**68**	**657**	**615**	**26**	**64**	**1422**	**1669,5**

Insgesamt	**Anzahl**	**Fachlehrgänge (extern)**		**Verwaltungs-seminar (extern)**		**Führungs-Seminare (intern)**		**EDV-Seminare (intern)**		**Frauen-/Männerseminare (intern)**		**Hausinternes Programm**		**Führungskräfte (intern) (z.b. Coaching)**		**Anzahl Gesamt**	**Tage gesamt**
		Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage		
Beamte	117	105	179	0	0	43	63	27	19,5	1	4	85	69	14	36	277	400,5
Beschäftigte	668	399	669,5	7	9	55	66,5	224	137,5	51	68	657	615	26	64	1422	1669,5
Gesamt	**785**	**504**	**848,5**	**7**	**9**	**98**	**129,5**	**251**	**157**	**52**	**72**	**742**	**684**	**40**	**100**	**1699**	**2070**