Jahresbericht 2022

zum

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

2020 bis 2025

Landkreis
Darmstadt-Dieburg
Zukunft. Regional. Leben.

Inhaltsverzeichnis

Statistik 2022 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 2022 4
2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2022 4
2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2022 5
2.4 Beförderungen Beamtinnen 2022 5
2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2022 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 9
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 2022 23

Statistik 2022

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 35 (+4 Frauen, +31 Männer). Der Frauenanteil sank im Berichtsjahr 2022 um 1,42 % von 76,14 % auf 74,72 %.

	01.01.2022*			31.12.2022*		
	W	M	Gesamt	W	M	Gesamt
Beamt*innen	144	76	220	130	87	217
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	884	271	1.155	901	289	1.190
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	153	23	176	154	25	179
Gesamt	1.181	370	**1.551**	1.185	401	**1.586**

* Einschließlich Beurlaubte

Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

Von allen in der Kreisverwaltung beschäftigten Mitarbeiter*innen (1.586) beträgt die Teilzeitquote zum Jahresende 47,9 % (760 Bedienstete), davon 9,2 % Männer (70 Männer).

Im Einzelnen liegt die Teilzeitquote bei den Beamt*innen bei 33,2 %, bei den weiblichen und männlichen Beschäftigten bei 49,8 % (Verwaltung) bzw. 53,1 % (SuE).

1.2 Führungskräfte

Zum Stichtag 31.12.2022 gab es:

- drei geteilte Führungsstellen,
- zwei geteilte stellvertretende Führungsstellen,
- zwei Führungskräfte in Elternzeit,
- fünf männliche Führungskräfte in Teilzeit,
- 33 weibliche Führungskräfte in Teilzeit und
- 87 Führungskräfte (davon 38 Männer), die ihre Arbeit auch in Telearbeit verrichten.

Zum 31.12.2022 waren vier Fachgebietsleitungen unbesetzt.

Verteilung der Führungskräfte (pro Kopf)

	Frauen	Männer	Gesamt
Fachbereichsleitungen	26 (67%)	13 (33%)	39
Stellvertretungen	14 (58%)	10 (42%)	24
Fachgebietsleitungen	68 (61%)	43 (39%)	111
Gesamt (FBL und FGL)	**108 (62%)**	**66 (38%)**	**174**

Verteilung der Führungskräfte (nach Vollzeitäquivalent)

	Frauen	Männer	Gesamt VZÄ
Fachbereichsleitungen	25,0 (66%)	13,0 (34%)	38,0
Fachgebietsleitungen	62,0 (60%)	41,7 (40%)	103,7
Gesamt (FBL und FGL)	**87,0 (61%)**	**54,7 (39%)**	**141,7**

Es wird deutlich, dass sowohl auf der Ebene der Fachbereichs- wie auch Fachgebietsleitungen mehr Frauen Führungspositionen wahrnehmen. Insgesamt besetzten Frauen 61% aller verfügbaren Vollzeitäquivalente.

1.3 Externe und hausinterne Stellenbesetzungen

Insgesamt wurden 231 (davon 16 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 13 fachbereichs- und fachgebietsinterne Stellenausschreibungen. Bei sechs Ausschreibungen handelte es sich um die Vergabe von Funktionsstellen. Dies bedeutet, dass keine freie Stelle zur Verfügung stand, sondern nur die Leitungsfunktion übertragen wurde. Dabei wurden drei 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 2022 hätten **neu** abgeschlossen werden können, waren sieben für Frauen und zwei für Männer vorgesehen. Tatsächlich wurden auch mit sieben weiblichen und zwei männlichen Beschäftigten neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse abgeschlossen.

2022 wären **insgesamt** 35 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse möglich gewesen. Am 01.01.2022 waren davon 26 vereinbart. In der Arbeitsphase befanden sich vierzehn Frauen und drei Männer, in der Freizeitphase acht Frauen und ein Mann.

Zielvorgabenerreichung 2020-2022

Nach der Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zum 01.01.2016 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 2022

	Zielvorgabe 2020-2022 Neueinstellungen (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2022 (Frauen)	Stellenbesetzung insgesamt 2022
EG 12	keine	1	1
EG 4	keine	2	5
Gesamt		3	6

2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2022

	Zielvorgabe 2020-2022 Höhergruppierungen (Frauen)	Tatsächliche Höhergruppierungen 2022 (Frauen)	Höhergruppierungen Insgesamt 2022
EG 12	keine	2	6
EG 4	keine	-	-
Gesamt		2	6

2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2022

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

2.4 Beförderungen Beamtinnen 2022

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

2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2022

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

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 2022 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
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 15 und E 4

Umsetzung der geplanten Maßnahmen

3.1 Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Im Jahr 2022 wurde eine Fortbildung zum HGlG für Bedienstete und Führungskräfte durchgeführt. Als weiteres Qualifizierungsangebot bieten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten seit 2022 neuen Führungskräften ein Gespräch an, in dem die Führungskräfte über das HGlG und den Frauenförder- und Gleichstellungsplan informiert werden und die damit verbundenen Aufgaben besprochen werden. Zu Gender Mainstreaming wurde bisher noch kein Fortbildungsangebot eingeführt. Die standardmäßige Aufnahme von Genderkompetenz in Anforderungsprofile von Stellen konnte noch nicht geprüft werden, wird aber weiterhin bei Führungspositionen in den Vorstellungsgesprächen abgefragt. Dafür wurden 2022 neue Fragen entwickelt.

3.2 Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen

Die Ausbildungsleitung hat sich stellvertretend für die Kreisverwaltung bereits 2020 beim Hessen-Technikum der Hochschule Darmstadt als Partnerunternehmen mit dem Ausbildungsbereich Fachbereich IT beworben. 2022 wurde ein Kooperationsvertrag geschlossen. Von Januar bis März 2022 war die erste Hessen-Technikum-Praktikantin im Fachbereich IT eingesetzt.

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

3.3 Personalentwicklung

Aufgrund der Tatsache, dass in den nächsten Jahren rund 50 Führungskräfte allein altersbedingt aus der Verwaltung ausscheiden, benötigt die Kreisverwaltung Nachwuchs mit Potenzial, der gezielt auf die Übernahme von Führung vorbereitet wird. Im März 2022 startete die erste Staffel des Führungskräftenachwuchsprogramms, welches von einem externen Unternehmen durchgeführt wird. 16 Personen (elf Frauen, fünf Männer) nahmen an sechs zwei- bzw. dreitägigen Modulen (bspw. „Gesunde Teamführung“, „Kommunizieren und Kooperieren“ oder „Changemanagement“) teil. Das Programm endet mit einem gemeinsamen Transfertag und

individuellen Feedbackgesprächen. Zwei Kolleg*innen konnten im Verlauf des Programms bereits eine Führungsstelle besetzen. Die zweite Staffel (13 Frauen, drei Männer) konnten im September mit ihren ersten Modulen starten. Für März 2023 ist der Start einer dritten Staffel geplant, die Personen (13 Frauen, drei Männer) wurden in 2022 bereits ausgewählt. Weiterhin soll die Vernetzung und Weiterentwicklung der bereits geschulten Kolleg*innen 2023 im Vordergrund stehen.

Im Berichtsjahr wurde zum vierten Mal die Weiterbildung für Frauen „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 wurden zwei Treffen des Sophia-Alumnae-Netzwerks durchgeführt. An dem Onlinetermin im April haben von 38 eingeladenen Frauen 20 und bei dem Präsenztermin im September 25 Frauen teilgenommen. Für das Jahr 2023 sind wieder zwei Termine geplant.

2022 hat das erste Netzwerktreffen der Führungsfrauen in der Kreisverwaltung stattgefunden. Von 96 eingeladenen Frauen nahmen 43 teil. In dem Onlinetermin im Dezember gab es zunächst einen Impulsvortrag zum Thema „Willkommen in Männerland – Ein Reiseführer für Frauen". Danach konnten sich die Teilnehmerinnen über die Gestaltung ihres eigenen Netzwerks in Kleingruppen austauschen. Diesen Ideen werden in die zwei geplanten Netzwerktreffen im kommenden Jahr einfließen.

Im März 2022 hat das Matching des Crossmentoring-Programms für Frauen (Titel: Frauen für und in Führung stärken) stattgefunden. Die sechs beteiligten Institutionen aus Hessen und Rheinland-Pfalz haben 24 Tandems zusammengeführt. Aus der Kreisverwaltung nehmen vier junge Führungsfrauen als Mentee und fünf erfahrene Führungskräfte als Mentor*innen teil. Beide Gruppen lernten sich zunächst in getrennten Workshops kennen. Im Juni hat die erste Präsenzveranstaltung „Frauen in Leitung – Herausforderungen und Chancen" im Dominikanerkloster in Frankfurt stattgefunden. Im Kreishaus Darmstadt hat im November die zweite Veranstaltung „Digital verbunden & gendersensibel führen" stattgefunden. Im Februar 2023 ist die Abschlussveranstaltung in Speyer geplant.

3.4 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Eine neue Herausforderung stellten und stellen 2022 die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung in ihrem beruflichen Umfeld und auf die Gesellschaft im Allgemeinen dar. Die psychischen Belastungen haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen, der Fachkräftemangel verschärft die Situation noch.

Im Berichtsjahr 2022 fanden mehrere Schulungen für Führungskräfte zur „Dienstanweisung zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit" statt. Diese Dienstanweisung konkretisiert die Aufgaben aller im Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligten Personen. Im Rahmen der Schulung wurden Führungskräfte über ihre Aufgaben und Pflichten und ihre Vorbildfunktion auch im Hinblick auf gesundheitsrelevante Themen aufgeklärt. Das geplante Projekt „Gesund führen" wurde ersetzt gegen eine Online-Seminarreihe für Führungskräfte mit

den Schwerpunktthemen „Gesundes Führen“, „Moderner Arbeits- und Gesundheitsschutz“ und „Psychischen Belastungen entgegenwirken“. Insgesamt wurden zwölf Seminare über das Jahr verteilt angeboten. An diesen Seminaren haben insgesamt 70 Führungskräfte (51 Frauen, 19 Männer) teilgenommen.

An den angebotenen 39 Seminaren aus der Reihe „Gesundheit im Blick“ nahmen im Jahr 2022 insgesamt 377 Personen (339 Frauen, 38 Männer) teil. Die Schwerpunktthemen waren diesmal unter anderem gesunder Schlaf, Stressbewältigung, Achtsamkeit und Entspannung.

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. Fachbereichsspezifische Gefährdungsbeurteilungen werden von den zuständigen Führungskräften durchgeführt, die entsprechenden Einweisungen und die Begleitung erfolgen durch das Team ImBlick. Die in der Pandemie entstandene allgemeine Gefährdungsbeurteilung Corona wird weiterhin zentral durch das Team ImBlick an die aktuelle Situation und Rechtslage angepasst. Alle Unterlagen stehen im Intranet bereit.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wurde 2022 erstmal mit Hilfe eines Moderationsverfahrens durchgeführt, mit der Moderation wurde die B·A·D GmbH beauftragt. Die unterschiedlichen Belastungen von Frauen und Männern werden bei diesem Verfahren berücksichtigt. Zunächst wurden die Belastungen der Führungskräfte ermittelt, die Auswertung der Workshops ist noch nicht abgeschlossen. Der Steuerkreis GBU Psyche begleitet das gesamte Verfahren und legt die Reihenfolge der beurteilten Fachbereiche fest. Außerdem werden die erarbeiteten Maßnahmenvorschläge gesichtet und die Umsetzbarkeit geprüft. Im Steuerkreis sind der Fachbereich Personal, der Führungssystembeauftragte Vision.iC, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, sowie die Arbeitsschutzkoordinatorin vertreten.

Die Erarbeitung eines Sicherheitskonzeptes ist 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.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bieten weiterhin Beratung zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld an. 2022 wurden acht Beratungsgespräche mit werdenden Eltern durchgeführt. Bisher nehmen fast ausschließlich werdende Mütter die Beratung in Anspruch. Es ist zu prüfen, wie das Angebot auch bei werdenden Vätern bekannter gemacht werden kann.

Bei Stellenbesetzungsverfahren kommt es in Einzelfällen vor, dass der Teilzeitwunsch von Bewerbenden als Einstellungshemmnis durch die Führungskräfte bewertet wird. Hier gilt es, weiterhin auf eine vereinbarkeitsorientierte Haltung der Führungskräfte hinzuwirken.

Nach Bedarf finden Elternzeit- und Wiedereinstiegsgespräche statt, um allen Beteiligten (Beschäftigten, Führungskräften, Fachbereich Personal) Planungssicherheit zu bieten.

3.6 Führen mit reduzierter Arbeitszeit

Eine Handreichung zum 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

2022 wurden mehrere Maßnahmen zum Abbau von geschlechtsspezifischer Diskriminierung umgesetzt:

Die Fortbildung zum Thema Schutz vor Benachteiligung am Arbeitsplatz für Auszubildende und Studierende wurde 2022 online durchgeführt. Im Gegensatz zu den Vorjahren wurde neben sexueller Belästigung auch andere Formen der Benachteiligung, beispielsweise aufgrund der (zugeschriebenen) Herkunft, sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, thematisiert. Dies wurde von den Teilnehmenden positiv aufgenommen.

Für Führungskräfte wurden 2022 erneut zwei Termine für die Fortbildung „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ durchgeführt.

Die Broschüre „FAIRwaltungssprache – Leitfaden für geschlechtersensible Kommunikation“ wurde im Februar 2022 veröffentlicht und steht seitdem allen Bediensteten in digitaler und gedruckter Version zur Verfügung. Der Leitfaden dient den Bediensteten als Handlungshilfe, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts auch in der Kommunikation zu vermeiden und Menschen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität angemessen adressieren zu können. Die Nutzung der geschlechtersensiblen Sprache ist freiwillig. Im Dezernat EB wurde die Verwendung des Asterisks („Genderstern“) in der externen Kommunikation untersagt; Stellenausschreibungen werden jedoch einheitlich geschlechtersensibel veröffentlicht.

Die Workshop-Reihe „Kommunikation, die ankommt“ hat 2022 gestartet. Es wurden Workshops zu den Themen digitale Barrierefreiheit, geschlechtersensible Kommunikation und vielfaltsorientierte Bildsprache durchgeführt. Bedienstete der Kreisverwaltung können sich auf diesem Weg damit auseinandersetzen, wie sie diskriminierungsarm kommunizieren können. Weitere Veranstaltungen sind für 2023 geplant.

Das 2021 eingeführte ein LSBTIQ*-Netzwerk für Beschäftigte wurde 2022 verstetigt. Die After-Work-Veranstaltung finden nun in regelmäßigen Abständen viermal im Jahr statt. Darüber hinaus gibt es jährlich einen Online-Termin, in dem sich Interessierte über das Netzwerk informieren können. 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 Jahr 2022 haben sich die aus der Pandemie-Zeit entwickelten Veränderungen der Arbeitswelt verstetigt bzw. etabliert. Dies verdeutlicht sich in den überarbeiteten Dienstvereinbarungen „DV über flexible Formen der Arbeit" und „DV über die Arbeitszeitregelung". Das hybride Arbeiten ist weiterhin Bestandteil der Arbeitssituation der Verwaltung und wird begleitet durch digitale Tools.

Unterstützende Angebote für alle Bediensteten wurden fortgeführt, wie z.B. die „Digitalsprechstunde", und neue Angebote etabliert. Als gemeinsames Projekt der Personalentwicklung und der Zukunftswerkstatt wurde der „Digitale Kompetenzcheck" der KGSt für unsere Verwaltung angepasst und allen Bediensteten als Angebot zur Verfügung gestellt. Hierbei geht es darum, einen ganzheitlichen Blick auf alle Facetten der Digitalkompetenz zu erhalten und im Rahmen eines Selbst-Checks zu erkennen, welche Schlüsselkompetenzen sich hinter der Digitalkompetenz verbergen. Hierzu wurde ein Excel-basiertes Tool zur Verfügung gestellt, welches Empfehlungen erhält, die immer dann erscheinen, wenn die Antwort fehlende Digitalkompetenz aufzeigt. Das Tool wurde individuell für Führungskräfte und Mitarbeitende angepasst und enthält nicht nur Fortbildungsanregungen, sondern dient auch als Wegweiser durch die Querschnittsfachbereiche im Intranet. Um über den Kompetenzcheck in Austausch zu kommen und Fragen zu klären, wurden nach Veröffentlichungen des Checks im Spätherbst 2022 zwei Sprechstunden angeboten. Diese soll es in 2023 erneut geben, um die Nutzung des Tools weitervoranzutreiben.

Die Zukunftswerkstatt hat für vier Teams ein sog. Zukunftswerken angeboten: Wie sieht das „neue Normal" unserer Arbeitswelt aus? Wie gestalten wir unsere hybriden Arbeitsumgebungen? Wie können wir unsere Zusammenarbeit so organisieren, dass sie Flexibilität ermöglicht und trotzdem einen Rahmen bildet, in dem Teams sich wohlfühlen? Dieses fand im Zeitraum von April bis Juli 2022 statt und inkludierte 3 Lernwerkstätten sowie Produktivphasen zum Erproben, Lernen und Reflektieren.

Ein Konzept für Digitale Lots*innen wurde erarbeitet. Die Implementierung der Digitalen Lots*innen ist für Juli 2023 geplant. Der LaDaDi möchte seine Mitarbeitenden bei Herausforderungen und Veränderungen durch die digitalisierte Arbeitswelt effizient durch die Digitalen Lots*innen unterstützen. Diese werden in den Bereichen Koordination von Projekten und IT-Themen, Prozessanalyse und –modellierung, Wissensvermittlung und Kommunikation tätig sein. Digitale Lots*innen sind unterstützende Expert*innen für Führungskräfte und stehen durch ihre Mitwirkung bei digitalen Projekten für eine qualitative und zeitlich angemessene Durchführung.

Der im Juni 2021 bezogene Trakt 8 mit seinen tätigkeitsbezogenen Arbeitsflächen konnte ab Mitte 2022 „fast normal" (ohne Corona-Auflagen) genutzt werden. Die Erfahrungen der Beschäftigten mit der neuen Arbeitswelt wurden in 12/2022 – 01/2023 durch eine Umfrage ermittelt. Im erschienenen Imagefilm „Moderne Arbeitswelten" berichten Kolleg*innen über das veränderte Arbeitsumfeld und neue Arbeitsweisen.

Die beschlossene Zusammenführung der Außenstellen der Kreisverwaltung, die damit

einhergehenden internen Umzüge sowie die Ermittlung der Desk-Sharing-Rate werden fortlaufend im Rahmen von Standortpotenzialanalysen bearbeitet. Ziel ist hierbei immer, die Bedarfe der Beschäftigten frühzeitig zu ermitteln, um die entsprechende Gestaltung der Arbeitsplatzsituation im Hinblick auf moderne Arbeitswelten zu optimieren.

Die Umsetzung des OnlineZugangGesetzes wird durch das interdisziplinäre Team Digitale Dienstleistungen fortgeführt. Durch Prozessaufnahme und –modellierung (Anforderungsmanagement) stehen die Kolleg*innen des Teams in engem Kontakt mit den Bediensteten und können direkt über Arbeitsabläufe und ggf. – Veränderung / Optimierung in Austausch gehen.

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.

Ein Abschluss über eine Dienstvereinbarung „Beurteilungswesen“ ist für 2023 beabsichtigt.

3.10 Mehrfachdiskriminierung

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan gründet sich auf die Feststellung, dass Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind und/oder in anderer Weise Benachteiligung erfahren.

Die Maßnahme 5.10 Mehrfachdiskriminierung wurde aufgenommen, weil der Eindruck besteht, dass bisher nicht alle Frauen in gleicher Weise von den Maßnahmen profitieren.

Das Wissen um die Effekte von Mehrfachdiskriminierung führt zu der Annahme, dass einige weibliche Beschäftigte in der Kreisverwaltung aufgrund weiterer Merkmale Benachteiligung erfahren, bzw. ihre spezifische Situation durch die ergriffenen Maßnahmen nicht erfasst wird.

So fördert der Frauenförder- und Gleichstellungsplan Frauen, berücksichtigt in der Gestaltung seiner Maßnahmen aber nicht unbedingt die Belange von Frauen mit einer Beeinträchtigung (oder von weiblichen Beschäftigten, die aufgrund der ihnen zugeschriebenen ethnischen Herkunft Diskriminierung erleben). Die Inklusionsvereinbarung wiederum schafft Rahmenbedingungen für die Eingliederung von Menschen mit einer Beeinträchtigung, lässt dabei aber spezifische Belange von Frauen mit Beeinträchtigung außer Acht. Im ungünstigsten Fall kann eine Frau mit Beeinträchtigung von keinem der beiden Maßnahmenpakete in geeigneter Weise profitieren.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die in 2022 gegründeten „Arbeitsgruppe Mehrfachdiskriminierung“ das Ziel:

- Frauen, die aufgrund weiterer Vielfaltsdimensionen von Diskriminierung betroffen sein könnten, etwa aufgrund der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft oder einer Beeinträchtigung, bei der (Weiter-)Entwicklung, Ergänzung und Differenzierung einzelner geeigneter Maßnahmen (zum Abbau von Mehrfachdiskriminierung) gezielt in den Blick zu nehmen und
- die Wirkweisen von Mehrfachdiskriminierung bei der Maßnahmenplanung mitzudenken, sowie das Wissen um diese in die Breite zu tragen, sodass Maßnahmen nicht ihre Wirkung verfehlen und oder zur Verfestigung bestehender Benachteiligungen beitragen.

Die Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreter*innen der Büros für Migration und Inklusion und Chancengleichheit, des Fachbereichs Personal, des Personalrats, der DEXT-Fachstelle und der Schwerbehindertenvertretung, kam 2022 regelmäßig zu einem offenen Austausch zusammen. Sie beschäftigte sich vor allem die Weiterentwicklung, Ergänzung und Differenzierung einzelner Maßnahmen mittels einer intersektionalen Analyse, welche die Verschiedenheit von Frauen berücksichtigt.

Darmstadt, 23. März 2023

Anlagen

Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

	Beamtinnen		Beamte	
	01.01.2022	31.12.2022	01.01.2022	31.12.2022
Vollzeit	66	63	68	73
Teilzeit	72	59	7	13
Beurlaubte	6	8	1	1
Gesamt	144	130	76	87

	weibliche Beschäftigte TVöD		männliche Beschäftigte TVöD	
	01.01.2022	31.12.2022	01.01.2022	31.12.2022
Vollzeit	313	318	217	238
Teilzeit	530	543	52	50
Beurlaubte	41	40	2	1
Gesamt	884	901	271	289

	weibliche Beschäftigte TV SuE		männliche Beschäftigte TV SuE	
	01.01.2022	31.12.2022	01.01.2022	31.12.2022
Vollzeit	50	49	15	18
Teilzeit	92	88	8	7
Beurlaubte	11	17	0	0
Gesamt	153	154	23	25

Anlage 2: Personalab- und -zugänge

	Beamtinnen/ Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Personal-abgänge	28	3	107	47	14	2	149	52
Personal-zugänge	14	14	124	65	15	4	153	83

Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen

Beamtinnen/Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
14	7	51	16	5	1

Es gab vier Herabgruppierungen (zwei Frauen, zwei Männer).

Anlage 4: Weitere Auswertungen

- **Telearbeit**

Im Jahr 2022 wurden 213 Anträge (154 Frauen, 59 Männer) auf Teilnahme an der alternierenden Telearbeit gestellt. Es gab eine Ablehnung aus dienstlichen Gründen.

Elf Frauen und fünf Männer beendeten die Telearbeit entweder durch Ausscheiden oder durch Wechsel des Arbeitsbereiches.

Insgesamt befanden sich am Ende des Jahres 789 Personen in Telearbeit (616 Frauen, 173 Männer). Darunter waren elf weibliche und sieben männliche Fachbereichsleitung sowie 38 weibliche und 31 männliche Fachgebietsleitungen.

- **Jahrespraktikant*innen**

  Für die Berufe Sozialpädagogin/Sozialpädagoge bzw. Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter wurden eine Frau und drei Männer eingestellt.

- **Leistungsprämien nach der Hessischen Leistungsanreizeverordnung**

  Keine.

- **Verlängerungen bzw. Verkürzungen der Stufenverweildauer**

  Keine

- **Zulagen**

Art der Zulage	Frauen	Männer	Gesamt
IT-Zulage	6	34	40
Persönliche Zulage nach §14 TVöD (vorübergehende höherwertige Tätigkeit)	12	5	17
Zulage nach § 48 HBesG (vorrübergehend höherwertige Tätigkeit)	3	1	4
Zulage für Erziehungsberatende	7	0	7
Sonstiges (es handelt sich nicht um individuelle leistungsbezogene Zulagen)	23	4	27
Insgesamt	51	44	95

- **Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen und Zusatzausbildungen**

Im Jahr 2022 haben drei Frauen eine Zusatzausbildung, sowie eine Frau und ein Mann ein Aufbaustudium begonnen.

- **Elternzeit, Beurlaubung**

	Frauen	Männer	Gesamt
Neuanträge Elternzeit in 2022	64	16	80
Elternzeitdauer in Monaten der Neuanträge 2022	847,50	61,30	908,80
Aufnahme von elterngeldunschädlicher Arbeit	7	2	9
Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen (Sonderurlaub)	17	6	23

- **Ablehnungen von Arbeitszeitänderungen**
  Es wurden 572 Anträge auf Arbeitszeitänderungen gestellt. Allen Anträgen konnte entsprochen werden.

- **Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes**
  Im Jahr 2022 nahmen zwei 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 01.01.2022	5				5	2				2	40,00	
31.12.2022	5				5	2				2	40,00	0,00
A 15 01.01.2022	3	2	1,83		4,83	1	2	1,83		2,83	58,59	
31.12.2022	4	2	1,83		5,83	2	2	1,83		3,83	65,69	7,10
A 14 01.01.2022	3	2	1,56		4,56	3	2	1,56		4,56	100,00	
31.12.2022	4	3	2,24		6,24	2	3	2,24		4,24	67,95	-32,05
A 13 01.01.2022	4	2	1,61		5,61	2	2	1,61		3,61	64,35	
31.12.2022	5	2	1,78		6,78	3	2	1,78		4,78	70,50	6,15
Höherer Dienst insg. **01.01.2022**	15	6	5		20	8	6	5		13	65,00	
31.12.2022	18	7	5,85		23,85	9	7	5,85		14,85	62,26	-2,74

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 Personen	Teilzeitkräfte Beschäftigungs-Volumen	Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte Personen	Teilzeitkräfte Beschäftigungs-Volumen	Beurlaubte	Personal-Kapazität		
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
A 13 01.01.2022	15	4	3,22		18,22	4	3	2,37		6,37	34,96	
31.12.2022	14	6	5,02		19,02	6	5	4,17		10,17	53,47	18,51
A 12 01.01.2022	32	22	15,24	1	48,24	14	20	13,39	1	28,39	58,85	
31.12.2022	28	21	15,8	2	45,8	12	19	13,41	1	26,41	57,66	-1,19
A 11 01.01.2022	21	22	16,39	2	39,39	15	19	11,68	1	27,68	70,27	
31.12.2022	21	15	10,75	4	35,75	10	13	8,96	4	22,96	64,22	-6,05
A 10 01.01.2022	21	19	12,29	3	36,29	7	19	12,29	3	22,29	61,42	
31.12.2022	24	19	11,6	3	38,6	7	12	10,91	3	20,91	54,17	-9,51
A 9 01.01.2022	25	2	1,31		26,31	15	1	0,51		15,51	58,95	
23.12.2022	26				26	16				16	61,54	2,59
Gehobener Dienst insg. **01.01.2022**	114	69	48,45	6	168,45	55	64	41,06	5	101,06	59,99	
31.12.2022	113	61	43,17	9	165,17	51	49	37,45	8	96,45	58,39	-1,60

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 01.01.2022												
31.12.2022												
A 09 S 01.01.2022	4	1	0,5		4,5	3	1	0,5		3,5	77,78	
31.12.2022	4	2	1,23		5,23	3	2	1,23		4,23	80,88	3,10
A 8 01.01.2022	1	1	0,73		1,73		1	0,73		0,73	42,20	
31.12.2022	1	1	0,73		1,73		1	0,73		0,73	42,20	0,00
A 7 01.01.2022												
31.12.2022												
A 6 01.01.2022												
31.12.2022												
Mittlerer Dienst insg. **01.01.2022**	5	2	1,23		6,23	3	2	1,23		4,23	67,90	
31.12.2022	5	3	1,96		6,96	3	3	1,96		4,96	71,26	3,37

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 01.01.2022	5				5	3				3	60,00	
31.12.2022	3	1	0,82		3,82	1	1	0,82		1,82	47,64	-12,36
14 01.01.2022	8	7	5,54		13,54	4	5	4,17		8,17	60,34	
31.12.2022	9	6	4,61		13,61	5	4	3,24		8,24	60,54	0,20
13 01.01.2022	20	8	6,82	2	28,82	14	7	6,15	2	22,15	76,86	
31.12.2022	20	7	6,15	2	28,15	15	7	6,15	2	23,15	82,24	-3,88
12 01.01.2022	19	13	9,05	1	29,05	7	10	7,23	1	15,23	52,43	
31.12.2022	15	14	9,67	1	25,67	5	10	7,35	1	13,35	52,01	-0,42
11 01.01.2022	74	58	39,05	2	115,05	35	44	28,61	1	64,61	56,16	
31.12.2022	75	55	39,45	3	117,45	37	41	29,44	3	69,44	59,12	2,96
10 01.01.2022	31	14	8,56	1	40,56	19	13	8,06	1	28,06	69,18	
31.12.2022	31	24	14,38	1	46,38	21	21	12,63	1	34,63	74,67	5,48
9c 01.01.2022	98	75	58,69	12	168,69	55	72	56,28	11	122,28	72,49	
31.12.2022	105	77	57,75	11	173,75	54	76	56,9	11	121,9	70,16	-2,33
9b 01.01.2022	45	44	28,12	7	80,12	29	41	26,87	7	62,87	78,47	
31.12.2022	54	45	28,99	6	88,99	32	41	27,74	6	65,74	73,87	-4,60

9a 01.01.2022	87	50	33,19	5	125,19	52	43	29,12	5	86,12	68,79	
31.12.2022	93	45	30,44	7	130,44	55	38	26,46	7	88,46	67,82	-0,97
8 01.01.2022	14	14	8,45	1	23,45	10	13	7,81	1	18,81	80,21	
31.12.2022	13	14	8,53		21,53	8	13	7,89		15,89	73,80	-6,41
7 01.01.2022	11	55	37,31	1	49,31	11	55	37,31	1	49,31	100,00	
31.12.2022	12	60	39,29	1	52,29	12	60	39,29	1	52,29	100,00	0,00
6 01.01.2022	86	113	73,85	6	165,85	54	109	71,16	6	131,16	79,08	
31.12.2022	88	112	71,34	5	164,34	57	110	69,92	4	130,92	79,66	0,58
5 01.01.2022	28	39	27,63	4	59,63	17	29	19,36	4	40,36	67,68	
31.12.2022	28	39	27,92	4	59,92	15	29	19,71	4	38,71	64,60	-3,08
4 01.01.2022	1	1	0,82		1,82		1	0,82		0,82	45,05	
31.12.2022	1	1	0,82		1,82		1	0,82		0,82	45,05	0,00
3 01.01.2022	2	18	11,31		13,31	2	15	9,81		11,81	88,73	
31.12.2022	1	21	12,9		13,9	1	19	11,63		12,63	90,86	2,13
2UE 01.01.2022		6	3,86		3,86		6	3,86		3,86	100,00	
31.12.2022		5	3,29		3,29		5	3,29		3,29	100,00	0,00
2 01.01.2022		65	29,59	1	30,59		65	29,59	1	30,59	100,00	
31.12.2022		66	30,44		30,44		66	30,44		30,44	100,00	0,00
1 01.01.2022	1	2	0,31		1,31	1	2	0,31		1,31	100,00	
31.12.2022		1	0,31		0,31		1	0,31		0,31	100,00	0,00
Beschäftigte insg. **01.01.2022**	387	433	280,43	30	697,43	221	391	253,22	28	502,22	72,01	
31.12.2022	389	443	288,38	27	704,38	219	404	260,54	26	505,54	71,77	-0,24

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 01.01.2022	0	0			0					0	0,00	
31.12.2022	1	1	0,82		1,82	1				1	54,95	54,95
S 17 01.01.2022	7	6	4,48		11,48	6	5	3,73		9,73	84,76	
31.12.2022	5	7	5,4		10,4	4	7	5,40		9,4	90,38	5,63
S 16 Ü 01.01.2022												
31.12.2022												
S 16 01.01.2022												
31.12.2022												
S 15 01.01.2022	2				2	1				1	50,00	
31.12.2022	4				4	3				3	75,00	25,00
S 14 01.01.2022	32	47	32,17	3	67,17	30	44	30,44	3	63,44	94,45	
31.12.2022	29	39	28,47	6	63,47	26	37	27,10	6	59,1	93,11	-1,33
S 13 Ü 01.01.2022												
31.12.2022												
S 13 01.01.2022	1				1	1				1	100,00	
31.12.2022	1				1	1				1	100,00	0,00
S 12 Ü 01.01.2022												

31.12.2022												
S 12 **01.01.2022**	14	34	24,04	6	44,04	7	32	22,51	6	35,51	80,63	
31.12.2022	20	32	23,89	9	52,89	10	30	22,35	9	41,35	78,18	-2,45
S 11 B **01.01.2022**	6	10	5,87		11,87	3	8	4,36		7,36	62,01	
31.12.2022	4	12	7,66		11,66	2	10	5,89		7,89	67,67	5,66
S 11 **01.01.2022**												
31.12.2022												
S 10 **01.01.2022**												
31.12.2022												
S 9 **01.01.2022**												
31.12.2022												
S 8 B **01.01.2022**	3	3	2,05	2	7,05	2	3	2,05	2	6,05	85,82	
31.12.2022	3	4	2,46	2	7,46	2	4	2,46	2	6,46	86,60	0,78
S 6 **01.01.2022**												
31.12.2022												
Beschäftigte insg. **01.01.2022**	65	100	68,61	11	144,61	50	92	63,09	11	124,09	85,81	
31.12.2022	67	95	68,7	17	152,7	49	88	63,2	17	129,20	84,61	-1,20

Anlage 10: Fortbildungsbericht 2022

Gesamt	**Personen gesamt**	**externe Fortbildungen**	**interne Fortbildungen für Führungskräfte**	**interne Fortbildungen**	**interne Fortbildungen für Frauen**	**Führungskräfte-nachwuchs-programm**	**Lernplatt-formen**	**E-Learnings**	**Fortbildungen gesamt**
Beamte	106	92	69	47	3	11	24	31	277
Beschäftigte	585	400	84	481	32	20	104	186	1307
Gesamt	**691**	**492**	**153**	**528**	**35**	**31**	**128**	**217**	**1584**

Vollzeit	**Personen gesamt**	**externe Fortbildungen**	**interne Fortbildungen für Führungskräfte**	**interne Fortbildungen**	**interne Fortbildungen für Frauen**	**Führungskräfte-nachwuchs-programm**	**Lernplatt-formen**	**E-Learnings**	**Fortbildungen gesamt**
Beamtinnen	55	54	54	29	3	8	17	21	186
Beamte	23	19	4	10	0	2	2	2	39
Gesamt	**78**	**73**	**58**	**39**	**3**	**10**	**19**	**23**	**225**
Weibliche Beschäftigte	206	150	38	161	14	8	44	53	468
Männliche Beschäftigte	86	58	18	54	0	5	17	22	174
Gesamt	**292**	**208**	**56**	**215**	**14**	**13**	**61**	**75**	**642**

Teilzeit	**Personen gesamt**	**externe Fortbildungen**	**interne Fortbildungen für Führungskräfte**	**interne Fortbildungen**	**interne Fortbildungen für Frauen**	**Führungskräfte-nachwuchs-programm**	**Lernplatt-formen**	**E-Learnings**	**Fortbildungen gesamt**
Beamtinnen	28	19	11	8	0	1	5	8	52
Beamte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	**28**	**19**	**11**	**8**	**0**	**1**	**5**	**8**	**52**
Weibliche Beschäftigte	276	177	24	260	18	6	42	107	634
Männliche Beschäftigte	17	15	4	6	0	1	1	4	31
Gesamt	**293**	**192**	**28**	**266**	**18**	**7**	**43**	**111**	**665**