

Jahresbericht 2023

zum

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

2020 bis 2025



Landkreis
Darmstadt-Dieburg
Zukunft. Regional. Leben.

Inhaltsverzeichnis

Statistik 2023.....	2
1.1 Mitarbeitende	2
1.2 Führungskräfte.....	2
1.3 Externe und hausinterne Stellenbesetzungen.....	3
1.4 Altersteilzeit	3
Zielvorgabenerreichung 2023-2025.....	4
2.1 Neueinstellung Beschäftigte 2023	4
2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2023.....	4
2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2023.....	4
2.4 Beförderungen Beamtinnen 2023.....	5
2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2023.....	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.....	8
3.4 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement.....	9
3.5 Kulturwandel	10
3.6 Führen mit reduzierter Arbeitszeit	11
3.7 Diskriminierungen abbauen.....	12
3.8 Zukunft der Arbeit – Digitale Transformation.....	12
3.9 Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen	13
3.10 Mehrfachdiskriminierung.....	14
Anlagen	16
Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte	16
Anlage 2: Personalab- und zugänge	16
Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen	16
Anlage 4: Weitere Auswertungen	17
Anlage 5: Beamt*innen (höherer Dienst).....	19
Anlage 6: Beamt*innen (gehobener Dienst).....	20
Anlage 7: Beamt*innen (mittlerer Dienst)	21
Anlage 8: Beschäftigte.....	22
Anlage 9: Beschäftigte (SuE)	24
Anlage 10: Fortbildungsbericht 2023.....	26

Statistik 2023

In diesem Abschnitt wird über verschiedene Veränderungen aus dem Jahr 2023 berichtet. Weitere Erhebungen wurden in den Anlagen festgehalten.

1.1 Mitarbeitende

Im Berichtszeitraum erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten um insgesamt 9 (+3 Frauen, +6 Männer). Der Frauenanteil sank im Berichtsjahr 2023 um 0,24 % von 76,16 % auf 75,92 %. Hervorzuheben ist, dass es im Bereich der der Beamt*innen einen Aufwuchs von +13 gab.

	01.01.2023*			31.12.2023*		
	W	M	Gesamt	W	M	Gesamt
Beamt*innen	138	75	213	152	74	226
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	950	285	1.235	935	291	1.226
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	145	26	171	149	27	176
Gesamt	1.233	386	1.619	1.236	392	1.628

* Einschließlich Beurlaubte

Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

Von allen in der Kreisverwaltung beschäftigten Mitarbeitende (1.628) beträgt die Teilzeitquote zum Jahresende 48,01 % (783 Bedienstete), davon 8,9 % Männer (70 Männer).

Im Einzelnen liegt die Teilzeitquote bei den Beamt*innen bei 31,41 %, bei den weiblichen und männlichen Beschäftigten bei 50,65 % (Verwaltung) bzw. 50 % (SuE).

1.2 Führungskräfte

Zum Stichtag 31.12.2023 gab es:

- zwei geteilte Führungsstellen (rund 1%),
- drei geteilte stellvertretende Führungsstellen (12%),
- sieben Führungskräfte in Elternzeit (rund 5%),
- sechs männliche Führungskräfte in Teilzeit (rund 11%),
- 30 weibliche Führungskräfte in Teilzeit (rund 36%) und
- 89 Führungskräfte (davon 32 Männer), die alternierend auch im Homeoffice arbeiten (rund 65%).

Zum 31.12.2023 waren vier Fachgebietsleitungen unbesetzt (rund 4%).

Verteilung der Führungskräfte (pro Kopf)

	Frauen	Männer	Gesamt
Fachbereichsleitungen	23 (62%)	14 (38%)	37
Fachgebietsleitungen	61 (55%)	50 (45%)	111
Gesamt (FBL und FGL)	84 (61%)	54 (39%)	138

Verteilung der Führungskräfte (nach Vollzeitäquivalent)

	Frauen	Männer	Gesamt VZÄ
Fachbereichsleitungen	21,2 (60%)	14,0 (40%)	35,2
Fachgebietsleitungen	55,6 (54%)	48,1 (46%)	103,7
Gesamt (FBL und FGL)	76,8 (55%)	62,1 (45%)	138,9

Es wird deutlich, dass sowohl auf der Ebene der Fachbereichs- wie auch Fachgebietsleitungen mehr Frauen Führungspositionen wahrnehmen. Insgesamt besetzten Frauen 55% aller verfügbaren Vollzeitäquivalente.

1.3 Externe und hausinterne Stellenbesetzungen

Insgesamt wurden 249 (davon 24 hausinterne) Stellen ausgeschrieben. Zwei 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 12 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 alle vier Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt.

1.4 Altersteilzeit

Der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV-FlexAZ) wurde nicht über den 31.12.2022 hinaus verlängert. In 2023 war damit der Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen auf Grundlage des TV-Flex-AZ nicht mehr möglich, außertariflich wurden drei neue Vereinbarungen geschlossen, zwei mit Frauen, eine mit einem Mann.

In 2023 befanden sich zehn weibliche und drei männliche Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit und 16 weibliche und zwei männliche Beschäftigte in der Freizeitphase.

Zielvorgabenerreichung 2023-2025

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 HGIG). Der aktuelle Zeitraum für die Zielvorgabenerreichung bezieht sich auf die Jahre 2023 bis 2025.

2.1 Neueinstellung Beschäftigte 2023

	Zielvorgabe 2023-2025 Neueinstellungen (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2023 (Frauen)	Stellenbesetzung insgesamt 2023
EG 12	-	2	6
EG 4	-	1	5
Gesamt	-	3	11

2.2 Höhergruppierung Beschäftigte 2023

	Zielvorgabe 2023-2025 Höhergruppierungen (Frauen)	Tatsächliche Höhergruppierungen 2023 (Frauen)	Höhergruppierungen Insgesamt 2023
EG 12	51%	2	6
EG 4	-	-	-
Gesamt		2	6

2.3 Stellenbesetzungen Beamtinnen 2023

	Zielvorgabe 2023-2025 Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Stellenbesetzung 2023 (Frauen)	Stellenbesetzung Insgesamt 2023
A 16	-	-	-
A 13 gD	51%	1	2
A 12	51%	-	-
Gesamt		1	2

2.4 Beförderungen Beamtinnen 2023

	Zielvorgabe 2023-2025 Beförderungen (Frauen)	Tatsächliche Beförderungen 2023 (Frauen)	Beförderungen insgesamt 2023
A 16	-	-	-
A 13 gD	-	1	1
A 12	-	1	2
Gesamt		2	3

2.5 Beförderungen ohne Stellenbesetzung Beamtinnen 2023

	Zielvorgabe 2023-2025 Beförderungen ohne Stellenbesetzung (Frauen)	Tatsächliche Beförderung 2023 (Frauen)	Beförderungen insgesamt 2023
A 16	47%	-	-
A 13 gD	35%	1	1
A 12	72%	-	-
Gesamt		1	1

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 2023 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 und A 14
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, E 12 und E 4

Umsetzung der geplanten Maßnahmen

Im Folgenden sind die Maßnahmen aus dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2020-2025 aufgeführt und für das Berichtsjahr 2023 ausgewertet, die zur Zielerreichung beigetragen haben. Zu Ende 2023 konnten noch nicht alle Maßnahmen gleichermaßen fokussiert werden. Einen Ausblick auf geplante Schritte bis Ende 2025 können Sie den einzelnen Unterpunkten entnehmen.

3.1 Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Zur Maßnahme entsprechend des Frauenförder- und Gleichstellungsplans:

Alle Beschäftigte, insbesondere Führungskräfte, sind verpflichtet die Erreichung der Ziele des HGIG und das Prinzip des Gender Mainstreaming zu fördern (§ 4 Abs. 1 HGIG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 HGIG). Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männer wird als durchgängiges Leitprinzip zugrunde gelegt. Um Fortschritte zu erzielen müssen die Ziele des HGIG von oben nach unten gelebt und kommuniziert werden. Es wurden Maßnahmen zum Gender Mainstreaming und Genderkompetenz im Anforderungsprofil von bestimmten Stellen inkl. entsprechender Qualifizierung festgelegt.

Jahresbericht 2023:

Zu Gender Mainstreaming wurde bisher noch kein einheitliches Fortbildungsangebot eingeführt. Als Beratungsangebot bieten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten neuen Führungskräften ein Gespräch an, in dem die Führungskräfte über das HGIG und den Frauenförder- und Gleichstellungsplan informiert werden und die damit verbundenen Aufgaben besprochen werden. Der Fachbereich Personal beabsichtigt bis Ende 2025 die Entwicklung von übergeordneten Anforderungskriterien bzgl. der Führungskompetenzen, auch im Rahmen des Beurteilungswesens.

Die im Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2020 eingerichtete Steuerungsgruppe hat zum Ziel, die Maßnahmenumsetzung über die Gültigkeitsdauer des Planes zu begleiten sowie den Stand der Umsetzung nach drei Jahren zu überprüfen. Für die Erstellung des Ergänzungsberichts 2023 nach Ablauf von drei Jahren Laufzeit kam die Steuerungsgruppe mangels Termin-Priorisierungen nicht zusammen. Um zu wichtigen Multiplikator*innen in ihren jeweiligen Bereichen zu werden und eine chancengleiche Verwaltungskultur zu gestalten, ist ein gemeinsames Handeln essentiell. Die Handelnden werden durch regelmäßige, kürzere Treffen zu einzelnen Maßnahmen in 2024 in diese gemeinsame Verantwortung genommen. Es ist zu prüfen, ob andere Kanäle und Personengruppen besser geeignet sind, die Verwirklichung der Chancengleichheit in der Kreisverwaltung zu stärken. Dazu wird es Abstimmungen zwischen dem Fachbereich Personal und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geben.

3.2 Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen

Zur Maßnahme entsprechend des Frauenförder- und Gleichstellungsplans:

Ein langfristiges Ziel des HGIG ist, die Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst zu beseitigen (§ 1 HGIG). Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einer bestimmten Entgeltgruppe, in einer Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder eine Laufbahn selbst sowie in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (§ 3 Abs. 5 HGIG). Arbeiten in einem Arbeitsbereich zu wenige Frauen und ist dort eine gesonderte

Frauenförderung gewünscht, kann dieser Bereich zudem als unterrepräsentiert ausgewiesen werden. In der Kreisverwaltung ist der Fachbereich IT (222) weiterhin ein von Frauen unterrepräsentierter Bereich, in welchem gesonderte Frauenförderung stattfindet sowie die Zugangsbedingungen verbessert und attraktiv gestaltet werden. Es wurden Maßnahmen zur Vergabe von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen, Stellenausschreibungen und -besetzungen im Fachbereich IT, der Durchführung des Girls' und Boys' Day, der Werbung auf Messen für Studium und Ausbildung im Fachbereich IT und der Durchführung dualer Studiengänge mit Schwerpunkten in den Bereichen Public Management, Digitale Verwaltung und Transformationsprozesse, Digitalisierung, Informatik und IT-Sicherheit. festgelegt.

Jahresbericht 2023:

2023 wurde eine Kooperation mit der Hochschule Darmstadt eingegangen, die zum Ziel das duale Studium im Bereich Informatik hat (Kooperierender Studiengang Informatik, KOSI). Die Stelle wurde vor Semesterbeginn im Wintersemester 2023 besetzt und die Person wird nun für 3 ½ Jahre im Wechsel mit Hochschulzeiten im Fachbereich IT ausgebildet. Es gab keine gleichqualifizierte Bewerberin.

Nach der pandemiebedingten Pause konnte das zweite Jahr in Folge der Girls' & Boys' Day erfolgreich durchgeführt werden. Mit einem neuen Konzept, das die bisherigen Rundführungen durch gezielte Einblicke in die Fachbereiche ersetzt, wurde den Teilnehmenden eine noch intensivere und persönlichere Erfahrung ermöglicht. Im Gegensatz zu den früheren Jahren, in denen große Gruppen durch verschiedene Fachbereiche geführt wurden, boten unsere Fachbereiche dieses Jahr individuelle Plätze an. Alle Teilnehmenden hatten so die Gelegenheit, direkt in den Arbeitsalltag einzutauchen und praxisnahe Einblicke in die Tätigkeiten und Anforderungen des jeweiligen Bereichs zu gewinnen. Diese Neuausrichtung des Girls' & Boys' Day hat nicht nur die Wissensvermittlung optimiert, sondern auch das Interesse und die Begeisterung der jungen Teilnehmenden deutlich gesteigert. Sie konnten Fragen stellen, selbst Hand anlegen und so wertvolle Erfahrungen sammeln, die ihnen bei ihrer Berufsorientierung helfen. Die positive Resonanz und das Engagement unserer Mitarbeitenden und der teilnehmenden Schüler*innen zeigen, dass dieses neue Konzept einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchsförderung und zur Förderung der Gleichstellung in der Kreisverwaltung leistet. Das Format wird weiter ausgebaut und auch in den kommenden Jahren fortgesetzt.

Ein Highlight der Ausbildungsleitung war der Besuch der Azubispot in Darmstadt. Dort gab es die besondere Gelegenheit, unser von Auszubildenden und Studierenden erstelltes Werbevideo auf einer Kinoleinwand zu präsentieren. Dieses kreative Projekt fand großen Anklang und zog zahlreiche interessierte Besucher*innen an den LaDaDi-Stand. Das Video hebt besonders das Engagement für Offenheit, Inklusion und Gleichberechtigung hervor und unterstreicht, dass es ein Ausbildungsumfeld gibt, in dem jeder willkommen ist und die gleichen Chancen hat. Des Weiteren nahm die Ausbildungsleitung an den Ausbildungsinfotagen am Berufsschulzentrum Nord in Darmstadt teil. Auch hier konnten viele junge Menschen erreicht und Einblicke in die Ausbildungsprogramme und Karrieremöglichkeiten der Kreisverwaltung geboten werden. Ein weiterer wichtiger Termin war die Abi Zukunft Messe in der Frankfurter Eisssporthalle. In diesem inspirierenden Umfeld konnten viele Abiturient*innen über die vielfältigen beruflichen Wege informiert werden, die sie bei der Kreisverwaltung einschlagen können.

3.3 Personalentwicklung

Zur Maßnahme entsprechend des Frauenförder- und Gleichstellungsplans:

Durch berufliche Förderung von Frauen sind die Aufstiegsbedingungen verbessert (§ 1 HGIG). Maßnahmen und Instrumente der Personalentwicklung haben zum Ziel, die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung in ihrer individuellen Entwicklung zu begleiten und zu fördern, damit aktuelle und zukünftige Aufgaben optimal wahrgenommen werden können. Eine gelungene Personalpolitik sieht die Mitarbeitenden mit allen individuellen Erfahrungen im Berufs- und Privatleben. Die Personalentwicklung beachtet deshalb die unterschiedlichen Lebenszyklen, da sich Bedürfnisse, Potenziale oder auch die eigene Arbeitsmotivation im Laufe des Lebens verändern. Es wurden Maßnahmen zur Umsetzung der Maßnahmen aus dem Personalentwicklungskonzept und der Förderung von Frauen in Führungspositionen festgelegt.

Jahresbericht 2023:

Neben dem bereits laufenden Programm für Führungsnachwuchskräfte, wurde 2023 ein neues Programm zur Qualifizierung von bereits führenden Personen ausgeschrieben, konzipiert und umgesetzt. Ziel des extern begleiteten Programms ist es, die Führungskompetenzen neuer Führungskräfte weiter auszubauen und ihnen eine gute Orientierung innerhalb der Führungskultur unserer Kreisverwaltung zu ermöglichen. Insbesondere Rollenanforderungen, die persönliche Einstellung und die eigene Außenwirkung sollen reflektiert werden. Gleichzeitig ist Ziel, dass die Führungskräfte untereinander ein kollegiales Netzwerk aufbauen und dieses auch nach Durchlaufen des Programms nutzen. Das Programm umfasst drei zweitägige Module zu den Themenschwerpunkten Grundlagen der Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit im Team sowie Führung in Veränderung und Agilität. Außerdem umfasst es individuelles Coaching, kollegiale Beratung und ein Modul „LaDaDi-intern“, an dem ausgewählte Querschnittsbereiche und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sich und ihre Beratungen für Führungskräfte vorstellen. Die erste Gruppe neuer Führungskräfte (8 Frauen, 5 Männer) startete im Dezember 2023 mit einem individuellen Kick-Off-Gespräch. Das erste Modul findet im Januar 2024 statt.

Im Berichtsjahr wurde zum fünften 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. 15 Frauen haben hieran teilgenommen. Für die vorangegangenen Teilnehmerinnen wurden in 2023 zudem zwei Treffen des Sophia-Alumnae-Netzwerks durchgeführt.

Das bereits in 2022 etablierte Netzwerktreffen der Führungsfrauen wurde 2023 fortgesetzt. Der Fokus lag auf dem Netzwerk- und Vertrauensaufbau. Neben zwei organisierten Treffen mit externer Begleitung fanden auch selbstorganisierte Treffen statt. Insgesamt nahmen im Berichtsjahr 42 Führungsfrauen das Angebot wahr.

Um für alle Führungskräfte regelmäßiges Netzwerken zu ermöglichen, fanden zwei extern moderierte Impulsvorträge (einer davon nur für die Ebene der Fachgebietsleitungen) statt. Thematisch ging es um die Führungskultur im 21. Jahrhundert und Mitarbeitendenbindung als Führungskompetenz. Zu letzterem werden in 2024 Transfer-Workshops durch die Personalentwicklung angeboten, um die aufgenommenen Impulse aufzuarbeiten und für die eigene Führungsrolle anzuwenden.

Als weiteres Angebot führt das Fachgebiet Personalentwicklung seit 2023 mit allen neuen Führungskräften ein Gespräch, in dem über individuelle Entwicklungsangebote (z.B. Coaching, Teamentwicklungen) und die damit verbundenen Aufgaben besprochen werden.

3.4 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Zur Maßnahme entsprechend des Frauenförder- und Gleichstellungsplans:

Im Rahmen ihrer gesetzlichen Fürsorgepflicht misst die Kreisverwaltung der Gesunderhaltung aller bei ihr beschäftigten Frauen und Männern eine große Bedeutung zu. Dabei hat sie auch den Gleichberechtigungsgrundsatz sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Blick (§ 6 Abs. 2 Punkt 4 HGIG). Es wurden Maßnahmen zur Schulung der Führungskräfte, Seminaren zu Gesundheitsthemen, Gefährdungsbeurteilungen und einem Sicherheitskonzept festgelegt.

Jahresbericht 2023:

Die Arbeitsschwerpunkte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden jedes Jahr auf die aktuelle Situation in der Kreisverwaltung angepasst. Im Berichtsjahr 2023 lag der Schwerpunkt bei der psychischen Belastung der Bediensteten, die quer durch die Verwaltung vorhanden ist und die - unter anderem durch dauerhaft hohe Arbeitsbelastung, Fachkräftemangel und steigende Anforderungen im Allgemeinen - weiter anwächst.

Führungskräfte erhalten über den Newsletter der Verwaltungsleitung und im Rahmen der Leitungskräftebesprechungen regelmäßig Informationen zu arbeitssicherheits- und gesundheitsrelevanten Themen. Auch die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen der Unfallkasse Hessen wird je nach Verfügbarkeit kommuniziert.

Durch regelmäßige Gespräche mit den Fachbereichen soll ein bedarfsorientiertes Angebot an Gesundheitsseminaren sichergestellt werden. Erstmals wurden 2023 auch Seminare speziell für einzelne Fachbereiche oder Teams angeboten, da durch eine fachbereichsinterne Steuerung und Organisation, unter Mitwirkung der jeweiligen Führungskräfte, Inhalte tätigkeitsorientiert ausgerichtet werden können und eine Teilnahme nahezu aller Mitarbeitenden eines Bereichs möglich wird.

Im Jahr 2023 nahmen insgesamt 488 Personen (439 Frauen und 57 Männer) an den angebotenen 28 Seminaren der Reihe "Gesundheit im Blick" teil. Die Schwerpunktthemen umfassten gesunden Schlaf, Stressbewältigung, Achtsamkeit und Entspannung. Zusätzlich zu den Seminaren wurden sogenannte "Aktionstage" angeboten, die jeweils einen Workshop oder Vortrag mit einer entsprechenden Messung kombinierten. Abhängig vom Thema des jeweiligen Aktionstags wurden der Augeninnendruck, die allgemeine Stressbelastung oder die Entspannungsfähigkeit gemessen, und es wurden Handlungsempfehlungen auf Basis der Messergebnisse ausgesprochen. Aufgrund der hohen Nachfrage werden die Aktionstage im kommenden Jahr erneut angeboten.

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 wurde mit Außerkrafttreten der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zum 02.02.2023 vorläufig letztmalig durch das Team ImBlick angepasst. Alle relevanten Unterlagen stehen im Intranet bereit.

Die für den Arbeitsplatztyp „Führungskraft“ durchgeführte Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wurde mit Maßnahmen versehen, deren Umsetzung in Bearbeitung ist. Weiterhin wurden die Belastungen der Fachbereiche Bauaufsicht, Verkehr und Soziales und Teilhabe ermittelt, die daraus resultierenden Maßnahmen befinden sich ebenfalls in Bearbeitung oder wurden bereits abschließend umgesetzt. Das von der B·A·D GmbH begleitete Moderationsverfahren, in dem die unterschiedlichen Belastungen von Frauen und Männern Berücksichtigung finden, wurde beibehalten und wird auch im kommenden Jahr fortgeführt. Der Steuerkreis Gefährdungsbeurteilung Psyche begleitet das Verfahren und legt die Reihenfolge der beurteilten Fachbereiche fest. Im Steuerkreis sind der Fachbereich Personal, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie Personen aus dem Team ImBlick vertreten.

Die Erarbeitung eines Sicherheitskonzeptes bleibt weiterhin ausgesetzt.

3.5 Kulturwandel

Zur Maßnahme entsprechend des Frauenförder- und Gleichstellungsplans:

Ein weiteres oberstes Ziel der Maßnahmen ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§§ 1, 4 und 14 HGIG). Zur Stärkung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt es vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen zu finden. Dabei sollen insbesondere Männer bzw. Väter angesprochen werden, um den Väter-Anteil bei der Inanspruchnahme von mehr als zwei Elternzeit Monaten zu erhöhen. Besonderheit hierbei ist, dass von Männern, die Väter werden, die Dienststelle zunächst keine Kenntnis hat. Die offene Vereinbarkeitskultur für Mütter und Väter soll verbessert werden. Es gilt zu fördern und anzuerkennen, dass insbesondere auch Väter Verantwortung in der Familienarbeit übernehmen; etwa durch Arbeitszeitreduzierung nach der zweimonatigen Elternzeit. Frauen bietet sich dadurch die Chance auf einen früheren beruflichen Wiedereinstieg mit höherem Stundenumfang. Dieser Kulturwandel wird von höchster Verwaltungsebene unterstützt und verbindlich kommuniziert. Es wurden Maßnahmen zur Väterbewussten Vereinbarkeit, einer vereinbarkeitsorientierten Haltung der Führungskräfte und leitfadengestützten Elternzeit- und Wiedereinstiegszeit-Gesprächen festgelegt.

Jahresbericht 2023:

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.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bieten Beratung zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld an. Das Angebot wird mit wenigen Ausnahmen von Frauen genutzt. Nach Bedarf finden Elternzeit- und Wiedereinstiegsgespräche statt, um allen Beteiligten (Beschäftigten, Führungskräften, Fachbereich Personal) Planungssicherheit zu bieten. Der Prozess der Beratung rund um die Elternzeit wird von den Personen, die beraten wurden, als sinnvolles wertschätzendes Angebot zurückgemeldet. Wohingegen der Prozess rund um den

Wiedereinstieg Optimierungsbedarfe aufzeigt. In aller Regel gelingt es, den Wunsch der Beteiligten nach Planungssicherheit mit den betrieblichen Erfordernissen in Übereinstimmung zu bringen.

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. Hier gibt es für die Verwaltung noch deutliches Handlungspotential, um die offene Vereinbarkeitskultur für Mütter und Väter zu verbessern. Insbesondere mit Blick auf den Fachkräftemangel sind Maßnahmen zu entwickeln, die Frauen einen frühen beruflichen Wiedereinstieg mit höherem Stundenumfang ermöglichen. Das wird u.a. möglich, wenn auch der Vater bzw. der andere Elternteil Verantwortung in der Familienarbeit übernimmt; etwa durch Arbeitszeitreduzierung nach der zweimonatigen Elternzeit. Das gilt es anzuerkennen und entsprechend zu fördern, denn das Ziel von partnerschaftlicher Vereinbarkeit ist nicht erreicht. Die bisherigen Maßnahmen greifen noch zu wenig ineinander.

Eine Weiterentwicklung des Leitbildes ist nötig, um allen Führungskräften ihre Haltung zum Kulturwandel und der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verdeutlichen. Denn, eine vereinbarkeitsorientierte Haltung der Führungskräfte ist für das Gelingen des Kulturwandels besonders wichtig. Diese Haltungen sind in der Verwaltung noch sehr unterschiedlich. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe, bestehend aus der Personalentwicklung, der Organisationsentwicklung und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, gegründet, die sich in 2024 beginnen wird, die Weiterentwicklung des Leitbildes zu initiieren.

3.6 Führen mit reduzierter Arbeitszeit

Zur Maßnahme entsprechend des Frauenförder- und Gleichstellungsplans:

Spricht man von „Teilzeit“ wird oft eine halbe Arbeitszeit assoziiert. Teilzeit kann aber auch eine Stundenreduzierung von nur wenigen Stunden bedeuten. Deshalb wird in der Kreisverwaltung nicht mehr von Führen in Teilzeit gesprochen, sondern von Führen mit reduzierter Arbeitszeit. Durch Führen mit reduzierter Arbeitszeit können potenziell mehr Ressourcen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erschlossen, die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt und Führungsstellen attraktiver werden. In der Kreisverwaltung fehlt es an systematischen Ansätzen, wie Führen mit einer reduzierten Arbeitszeit realisiert werden kann. Es wurden eine Maßnahme zur Erstellung eines Konzepts zu Führen mit reduzierter Arbeitszeit festgelegt.

Jahresbericht 2023:

Eine Handreichung zum Führen mit reduzierter Arbeitszeit liegt noch nicht vor. Hierzu gab es in 2023 Abstimmungsprozesse zwischen der Personalentwicklung und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Ergebnis war, dass es aktuell nicht sinnvoll ist, dieses Thema in den Fokus zu rücken. Vorgeschaltet muss eine Strategie zur Organisationsanpassung für geteilte Führung entwickelt und die Führungsleitlinien entsprechend angepasst werden. Erst dann kann ein Konzept zum Führen mit reduzierter Arbeitszeit umgesetzt werden. Vorgeschaltet muss eine Strategie zur Organisationsanpassung für geteilte Führung entwickelt, Erwartungsmanagement betrieben und die Führungsleitlinien entsprechend angepasst werden.

Erste Abstimmungsgespräche zu diesem Prozess sind mit den Querschnittsbereichen, wie etwa der Organisationsentwicklung, dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und Personal, für 2024 geplant. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte begleitet und berät dabei. Am Ende dieses mehrstufigen Prozesses kann dann ein Konzept zum Führen in Teilzeit umgesetzt werden.

3.7 Diskriminierungen abbauen

Zur Maßnahme entsprechend des Frauenförder-und Gleichstellungsplans:

Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes hat viele Erscheinungsformen. Dazu zählen Sexismus, sexuelle Belästigung und Mobbing, aber auch Gewalt. Mit der Digitalisierung der Verwaltung kann es zu neuen Formen der Diskriminierung kommen. Es wurden Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und geschlechtergerechter Verwaltungssprache festgelegt.

Jahresbericht 2023:

Die Fortbildung zum Thema Schutz vor Benachteiligung am Arbeitsplatz für Auszubildende und Studierende wurde 2023 in Präsenz durchgeführt. Neben sexueller Belästigung wurden auch andere Formen der Benachteiligung, beispielsweise aufgrund der (zugeschriebenen) Herkunft, sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, thematisiert. Für Führungskräfte wurden 2023 erneut zwei Termine für die Fortbildung „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ durchgeführt.

Die Broschüre „FAIRwaltungssprache – Leitfaden für geschlechtersensible Kommunikation“ liegt an zentralen Stellen der Verwaltung zur Mitnahme aus. Einzelne Mitarbeitende meldeten Bedarf an mehr Broschüren, da die Nachfrage in deren Bereich kontinuierlich vorhanden ist.

Das LSBTIQ*-Netzwerk für Beschäftigte traf sich auch im Jahr 2023 regelmäßig.

Für 2024 ist die Neuauflage der Aufkleberkampagne zum Thema Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geplant. Neben einer Designänderung ist die Ergänzung der Themen Mobbing und Diskriminierung geplant. Ziel ist die erneute Sichtbarkeit des Themas Schutz vor psychischer Gefährdung in Bezug auf Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung.

3.8 Zukunft der Arbeit – Digitale Transformation

Zur Maßnahme entsprechend des Frauenförder-und Gleichstellungsplans:

Die Kreisverwaltung geht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch im Rahmen der digitalen Transformation an. Denn diese hat einen unmittelbaren Effekt auf die Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsperspektiven und –verhältnisse. Bei der Entwicklung, Etablierung und Überprüfung mobiler Arbeitsformen sowie neuer Arbeitsprozesse werden Frauen chancengleich berücksichtigt.

Jahresbericht 2023: Im Jahr 2023 ging die Implementierung von Digitalen Lots*innen kontinuierlich voran. Das erarbeitete Konzept wurde abgestimmt und allen Fachbereichs- und – gebietsleitungen vorgestellt. In der Bewerbungsphase wurden „Offene Mittagspausen“ mit dem Verwaltungsleiter im Kreishaus Darmstadt, Kreishaus Dieburg und einigen Außenstellen angeboten. Die eingehenden Interessensbekundungen wurden von der Steuerungsgruppe gesichtet und ggf. mit den zuständigen Fachbereichen besprochen. Im Juli 2023 fand die Kick-Off-Veranstaltung der Digitalen Lots*innen in der Kreisverwaltung statt. Seitens der Fachbereiche wurden 24 Kolleg*innen benannt (11 Frauen/13 Männer). Es wurden Netzwerktreffen vereinbart sowie verschiedene Schulungen angeboten: OZG-Grundlagen und Werkzeugkoffer für Digitale Lots*innen.

Seit Ende 2022 wird die E-Akte fachbereichsweise eingeführt. Die Zukunftswerkstatt ist Mitglied des Projektteams und wirkt mit bei Fragstellungen zum Veränderungsprozess sowie in der strategischen Planung bzgl. der Standortentwicklung bzw. – modernisierung und der damit einhergehenden Digitalisierung der Fachbereiche.

Die Rückführung der Außenstellen der Kreisverwaltung und das damit verbundene Konzept des Desk-Sharings betreffen nach und nach alle Bereiche der Verwaltung. Alle von einem Umzug oder von Desk-Sharing betroffenen Bereiche werden im Kontext des Veränderungsprozesses beraten. Im Fachbereich Aktivierende Hilfe wurde bspw. ein Workshop angeboten.

Die digitalisierte Arbeitswelt bringt neben der zunehmenden Technisierung die Veränderung der Arbeitsorganisation und einen Wandel der benötigten Kompetenzen mit sich. Hierzu gehören die Benennung und der Aufbau digitaler Basiskompetenzen in der Verwaltung, ebenso die Einbindung und Qualifizierung von sog. Quereinsteigenden. Dies ist insbesondere interessant im Hinblick auf sog. Wiedereinsteiger*innen; sprich Personen, die nach einer Familienzeit wieder in den Arbeitsmarkt eintreten. Hierzu entwickelt die Personalentwicklung gemeinsam mit der Verwaltungsleitung Angebote zum Kompetenzerwerb.

Automatisierung in der Verwaltungstätigkeit ist auch im LaDaDi zu finden. Robotic Process Automation (rpa) wird angewendet, um Entlastung für die Mitarbeitenden darzustellen. RPA wird eingesetzt in klar strukturierten, datenbasierten und sich wiederholenden Tätigkeiten. Dies kann Arbeitsbereiche in unteren Entgeltgruppen betreffen, in denen v.a. weibliche Beschäftigte aktiv sind.

Die Organisationsentwicklung begleitet diese Veränderungsprozesse immer auch im Hinblick auf Chancengleichheit und Genderaspekte.

3.9 Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

Zur Maßnahme entsprechend des Frauenförder-und Gleichstellungsplans:

Das Beurteilungswesen ist ein wichtiges Grundlageninstrument für die Personalentwicklung und den beruflichen Aufstieg. Zur Sicherstellung eines hohen Grades an Objektivität der Beurteilungen müssen Richtlinien mit diskriminierungsfreien Kriterien erarbeitet werden. Ziel ist, möglichst wertfrei, ohne Rollenzuschreibungen und vor allem geschlechtergerecht zu beurteilen. Eine ergebnisorientierte Beurteilung ist am wenigsten diskriminierungsanfällig. Es braucht einheitliche Beurteilungsmaßstäbe zwischen allen Beurteilenden. Im Beurteilungsverfahren soll ein Vergleich innerhalb der Gesamtheit der Beurteilungen durchgeführt werden. So können offensichtliche Beurteilungsfehler, auch zwischen Frauen und Männern, aufgedeckt und ausgeräumt werden. Die Beurteilenden müssen an einer Schulung teilnehmen, in der das Thema der chancengleichen und geschlechtergerechten Beurteilungen behandelt wird. Sowohl die durchgeführten Schulungen als auch das vorgesehene Beurteilungssystem leisten einen entscheidenden Beitrag dazu, dass das Beurteilungswesen den Grundsätzen der Chancengleichheit entspricht.

Jahresbericht 2023:

Es wird angestrebt, alle drei Jahre eine Bewertung auf Grundlage eines festgelegten Stichtags durchzuführen. Das Bewertungsverfahren zielt darauf ab, eine gerechte, objektive und differenzierte Einschätzung der Leistung zu ermöglichen, die einen fairen Vergleich untereinander

ermöglicht. Das Beurteilungsverfahren soll sicherstellen, dass die Besetzung der jeweils ausgeschriebenen Positionen nach den Grundsätzen der Bestenauslese erfolgt.

Die Herausforderung bei der Umsetzung und Anwendung eines Beurteilungssystems besteht darin, sicherzustellen, dass alle Beurteilenden einen einheitlichen Bewertungsmaßstab anwenden und im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert sind. Dies soll durch entsprechende Regelungen, wie beispielsweise Orientierungswerte oder Zweitbeurteilungen gewährleistet werden. Dadurch sollen abweichende Beurteilungsergebnisse nicht auf unterschiedliche Maßstäbe zurückgeführt werden, sondern auf individuelle Unterschiede in Leistung und Befähigung.

Ein Abschluss über eine Dienstvereinbarung „Beurteilungswesen“ ist für 2025 beabsichtigt.

3.10 Mehrfachdiskriminierung

Zur Maßnahme entsprechend des Frauenförder- und Gleichstellungsplans:

Von Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern profitieren nur dann alle Frauen, wenn hierbei die Heterogenität der Frauen als soziale Gruppe bewusst in den Blick genommen wird. Der Aspekt der Mehrfachdiskriminierung verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass Frauen aufgrund weiterer Dimensionen von Diskriminierung, etwa der ethnischen Herkunft oder einer Beeinträchtigung, nicht in gleicher Weise bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen mitgedacht oder aktiv einbezogen werden. Dies ist insbesondere auch deshalb von Bedeutung, da entsprechende Rollenvorbilder unter den Führungskräften bislang eher die Ausnahme bilden. Um die Chancengleichheit aller Frauen und nicht nur einer bestimmten Gruppe von Frauen zu erreichen, werden die Maßnahmen dieses Plans diversitätssensibel gestaltet.

Jahresbericht 2023:

Die Arbeitsgruppe Mehrfachdiskriminierung, bestehend aus Vertreter*innen der Büros für Migration und Inklusion und Chancengleichheit, des Fachbereichs Personal, des Personalrats, der DEXT-Fachstelle (neu) und der Schwerbehindertenvertretung, kam 2023 dreimal zu einem offenen Austausch zusammen.

Die Darstellung von Vielfalt im Intranet schafft eine inklusive Arbeitsumgebung, in der sich alle Mitarbeitenden repräsentiert und akzeptiert fühlen. Mitarbeitende können von unterschiedlichen Erfahrungen und Hintergründen lernen, was zu einem offenen und respektvollen Arbeitsumfeld beiträgt. Unter einem neuen, sich direkt auf der Startseite befindenden Reiter „Vielfalt im LaDaDi“ sollen sich deshalb der Leitfaden FAIRwaltungssprache, Infos zur Arbeitsgruppe Mehrfachdiskriminierung, der Frauenförder- und Gleichstellungsplan und die Charta der Vielfalt befinden. Außerdem ist angedacht, die Inklusionsvereinbarung zu platzieren und das Aktionsprogramm V³ deutlich sichtbarer zu präsentieren. Die neue Struktur und Umsetzung soll 2024 erfolgen und im Intranet veröffentlicht werden.

Die Büros 111 und 120, sowie die DEXT-Fachstelle initiierten in 2023 das Aktionsprogramm „V³ - Vielfalt leben, Verwaltung gestalten, Verantwortung übernehmen.“ Mit dem Aktionsprogramm V³ sollte ein breites Angebot an Veranstaltungen rund um die Themen Vielfalt, Anti-Rassismus und Anti-Diskriminierung angeboten werden, auch im Sinne der Sensibilisierung zu diesen Themen. Es fanden unter anderem:

- zwei Lunch & Learns (psychische Auswirkungen von Rassismus, Dimensionen/Ebenen von Rassismus), eine Lesung (Die Schönheit der Differenz: Miteinander anders denken von Hadija Haruna-Oelker),
- zwei Workshops zur Sprachsensibilisierung („Worte, die wehtun“ und rassismuskritische und antirassistische Sprache),
- eine Plakataktion zum Gedenken der Opfer vom Anschlag in Hanau am 19.02.2020 und
- eine Schulung zum AGG („Das wird man ja wohl noch sagen dürfen – oder nicht?“)

statt. Das Aktionsprogramm soll in 2024 fortgeführt werden.

Im Ergänzungsbericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist eine Bedarfserhebung vorgesehen, um festzustellen, welche Diskriminierungserfahrungen Bedienstete in der Kreisverwaltung machen und welche daraus resultierenden Handlungsbedarfe sich ableiten lassen. In der Arbeitsgruppe wurden verschiedene good-practice-Beispiele und Ansätze zur Bedarfserhebung, sowie deren Ausgestaltung diskutiert und über die Übertragbarkeit entschieden. Eine entsprechende Erhebung ist für das Jahr 2024 geplant.

Derzeit wird auch über ein Treffen für Personen mit Rassismuserfahrung nachgedacht.

Darmstadt, 9. Juli 2024

Anlagen

Anlage 1: Ganztags- und Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte

	Beamtinnen		Beamte	
	01.01.2023	31.12.2023	01.01.2023	31.12.2023
Vollzeit	68	80	67	67
Teilzeit	62	64	7	7
Beurlaubte	8	8	1	0
Gesamt	138	152	75	74

	weibliche Beschäftigte TVöD		männliche Beschäftigte TVöD	
	01.01.2023	31.12.2023	01.01.2023	31.12.2023
Vollzeit	371	327	230	235
Teilzeit	540	565	53	56
Beurlaubte	39	43	2	0
Gesamt	950	935	285	291

	weibliche Beschäftigte TV SuE		männliche Beschäftigte TV SuE	
	01.01.2023	31.12.2023	01.01.2023	31.12.2023
Vollzeit	43	53	19	20
Teilzeit	86	81	7	7
Beurlaubte	16	15	0	0
Gesamt	145	149	26	27

Anlage 2: Personalab- und zugänge

	Beamtinnen/ Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Personal- abgänge	5	9	113	54	30	6	148	69
Personal- zugänge	19	8	98	60	34	7	151	75

Anlage 3: Beförderungen/Höhergruppierungen/Herabgruppierungen

Beamtinnen/Beamte		Beschäftigte TVöD		Beschäftigte TV SuE	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
12	10	53	19	5	1

Es gab zwei Herabgruppierungen (zwei Frauen).

Anlage 4: Weitere Auswertungen

- **Telearbeit**

Im Jahr 2023 wurden 181 Anträge (102 Frauen, 79 Männer) auf Teilnahme an der alternierenden Telearbeit gestellt. Es gab keine Ablehnung aus dienstlichen Gründen.

24 Frauen und elf Männer beendeten die Telearbeit entweder durch Ausscheiden oder durch Wechsel des Arbeitsbereiches.

Insgesamt befanden sich am Ende des Jahres 860 Personen in Telearbeit (681 Frauen, 179 Männer). Darunter waren zehn weibliche und sieben männliche Fachbereichsleitungen sowie 47 weibliche und 25 männliche Fachgebietsleitungen.

- **Jahrespraktikant*innen**

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

- **Leistungsprämien nach der Hessischen Leistungsanreize-Verordnung**

Keine.

- **Verlängerungen bzw. Verkürzungen der Stufenverweildauer**

Keine

- **Zulagen**

Art der Zulage	Frauen	Männer	Gesamt
IT-Zulage	5	36	41
Persönliche Zulage nach §14 TVöD (vorübergehende höherwertige Tätigkeit)	8	3	11
Zulage nach § 48 HBesG (vorübergehend höherwertige Tätigkeit)	2	0	2
Zulage für Erziehungsberatende	7	0	7
Sonstiges (es handelt sich nicht um individuelle leistungsbezogene Zulagen)	32	13	45
Insgesamt	54	52	106

- **Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengängen und Zusatzausbildungen**

Im Jahr 2023 haben drei Frauen und ein Mann eine Zusatzausbildung begonnen.

- **Elternzeit, Beurlaubung**

	Frauen	Männer	Gesamt
Neuanträge Elternzeit in 2023	49	12	61
Elternzeitdauer in Monaten der Neuanträge 2023	800	27	826,6
Aufnahme von elterngeldunschädlicher Arbeit	10	-	10
Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen (Sonderurlaub)	35	3	38

- **Arbeitszeitänderungen**

Es wurden 574 Anträge auf Arbeitszeitänderungen gestellt. Allen Anträgen konnte entsprochen werden.

- **Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes**

Im Jahr 2023 nahmen vier Frauen 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 Frauenanteils in %
Besoldungsgruppen	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität		
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	M
A 16												
01.01.2023	5				5	2				2	40,00	
31.12.2023	5				5	2				2	40,00	0,00
A 15												
01.01.2023	5	1	0,98		5,98	3	1	0,98		3,98	66,56	
31.12.2023	5	1	0,85		5,85	3	1	0,85		3,85	65,81	-0,74
A 14												
01.01.2023	4	3	2,27	1	7,27	2	3	2,27	1	5,27	72,49	
31.12.2023	5	2	1,55	2	8,55		2	1,55	2	3,55	41,52	-30,97
A 13												
01.01.2023	5	2	1,78		6,78	3	2	1,78		4,78	70,50	
31.12.2023	4	2	1,63		5,63	4	2	1,63		5,63	100,00	29,50
Höherer Dienst insg.												
01.01.2023	19	6	5,03	1	25,03	10	6	5,03	1	16,03	64,04	
31.12.2023	19	5	4,03	2	25,03	9	5	4,03	2	15,03	60,05	-4,00

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 Frauenanteils in %
Besoldungsgruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität		
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen				
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)	
A 13												
01.01.2023	13	6	5,02		18,02	5	5	4,17		9,17	50,89	
31.12.2023	13	6	4,83		17,83	5	6	4,83		9,83	55,13	4,24
A 12												
01.01.2023	28	20	14,17	2	44,17	12	17	11,78	1	24,78	56,10	
31.12.2023	30	18	13,33		43,33	13	15	10,95		23,95	55,27	-0,83
A 11												
01.01.2023	20	16	10,67	4	34,67	10	13	8,96	4	22,96	66,22	
31.12.2023	21	18	13,04	3	37,04	10	15	10,52	3	23,52	63,50	-2,73
A 10												
01.01.2023	24	19	11,52	3	38,52	12	18	10,91	3	25,91	67,26	
31.12.2023	27	20	12,71	1	40,71	16	19	11,86	1	28,86	70,89	3,63
A 9												
01.01.2023	26				26	16				16	61,54	
23.12.2023	32	1	0,76	2	34,76	24	1	0,76	2	26,76	76,99	15,45
Gehobener Dienst insg.												
01.01.2023	111	61	41,38	9	161,38	55	53	35,82	8	98,82	61,23	
31.12.2023	123	63	44,67	6	173,67	68	56	38,92	6	112,92	65,02	3,79

Anlage 7: Beamt*innen (mittlerer Dienst)

Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan											
Mittlerer Dienst											
Istanalyse	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					Veränderungen des Frauenanteils in %
Besoldungsgruppen	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
A 9 Z											
01.01.2023											
31.12.2023											
A 09 S											
01.01.2023	4	2	1,23		5,23	3	2	1,23		4,23	80,88
31.12.2023	4	2	1,24		5,24	3	2	1,24		4,24	80,92
A 8											
01.01.2023	1	1	0,73		1,73		1	0,73		0,73	42,20
31.12.2023	1	1	0,85		1,85		1	0,85		0,85	45,95
A 7											
01.01.2023											
31.12.2023											
A 6											
01.01.2023											
31.12.2023											
Mittlerer Dienst insg.											
01.01.2023	5	3	1,96		6,96	3	3	1,96		4,96	71,26
31.12.2023	5	3	2,09		7,09	3	3	2,09		5,09	71,79

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												
01.01.2023	3	1	0,82		3,82	1	1	0,82		1,82	47,64	
31.12.2023	3	1	0,82		3,82	1	1	0,82		1,82	47,64	0,00
14												
01.01.2023	9	6	4,7		13,7	5	4	3,33		8,33	60,80	
31.12.2023	11	7	5,45		16,45	8	5	4,08		12,08	73,43	12,63
13												
01.01.2023	21	8	6,1	2	29,1	16	8	6,1	2	24,1	82,82	
31.12.2023	15	9	5,19	2	22,19	11	9	5,19	2	18,19	81,97	-0,84
12												
01.01.2023	16	14	9,66	1	26,66	5	10	7,34	1	13,34	50,04	
31.12.2023	21	16	10,78	1	32,78	7	12	8,01	1	16,01	48,84	-1,20
11												
01.01.2023	74	54	38,17	3	115,17	36	40	27,83	3	66,83	58,03	
31.12.2023	81	56	38,51	4	123,51	38	41	27,77	4	69,77	56,49	-1,54
10												
01.01.2023	31	23	13,93	1	45,93	20	20	12,18	1	33,18	72,24	
31.12.2023	30	23	14,26	2	46,26	17	21	12,94	2	31,94	69,04	-3,20
9c												
01.01.2023	156	125	53,77	11	220,77	106	75	52,92	11	169,92	76,97	
31.12.2023	101	81	57,85	10	168,85	52	78	55,29	10	117,29	69,46	-7,50
9b												
01.01.2023	54	45	28,11	6	88,11	32	40	26,05	6	64,05	72,69	
31.12.2023	56	47	28,16	5	89,16	38	43	27,41	5	70,41	78,97	6,28

9a												
01.01.2023	97	47	31,19	8	136,19	59	39	26,33	7	92,33	67,79	
31.12.2023	99	54	33,26	7	139,26	57	44	27,9	7	91,9	65,99	-1,80
8												
01.01.2023	13	14	8,53		21,53	8	13	7,89		15,89	73,80	
31.12.2023	16	14	8,68		24,68	11	13	8,04		19,04	77,15	3,34
7												
01.01.2023	11	61	39,66	1	51,66	11	61	39,66	1	51,66	100,00	
31.12.2023	13	70	46,72	2	61,72	13	69	45,95	2	60,95	98,75	-1,25
6												
01.01.2023	88	116	71,85	5	164,85	56	113	69,54	4	129,54	78,58	
31.12.2023	90	118	69,86	6	165,86	61	114	67,29	6	134,29	80,97	2,39
5												
01.01.2023	26	37	25,38	3	54,38	15	28	18,21	3	36,21	66,59	
31.12.2023	25	33	20,78	4	49,78	13	6	15	4	32	64,28	-2,30
4												
01.01.2023		1	0,82		0,82		1	0,82		0,82	100,00	
31.12.2023	1	3	0,9		1,9		2	0,74		0,74	38,95	-61,05
3												
01.01.2023	1	21	12,8		13,8	1	19	11,53		12,53	90,80	
31.12.2023		22	11,99		11,99		20	11,22		11,22	93,58	2,78
E2UE												
01.01.2023		4	2,64		2,64		4	2,64		2,64	100,00	
31.12.2023		3	2,07		2,07		3	2,07		2,07	100,00	0,00
2												
01.01.2023		64	29,05		29,05		63	28,28		28,28	97,35	
31.12.2023		64	28,85		28,85		63	28,08		28,08	97,33	-0,02
1												
01.01.2023		1	0,31		0,31		1	0,31		0,31	100,00	
31.12.2023		1	0,3		0,3		1	0,3		0,3	100,00	0,00
Beschäftigte insg.												
01.01.2023	438	489	278,53	26	742,53	269	400	249,74	25	543,74	73,23	
31.12.2023	394	451	276,29	29	699,29	219	389	246,84	29	494,84	70,76	-2,46

Anlage 9: Beschäftigte (SuE)

[illegible]

S 12												
01.01.2023	20	34	22,13	8	50,13	8	32	20,59	8	36,59	72,99	
31.12.2023	25	32	20,09	4	49,09	13	30	18,55	4	35,55	72,42	-0,57
S 11 B												
01.01.2023	3	11	6,89		9,89	1	9	5,12		6,12	61,88	
31.12.2023	3	9	5,8		8,8	1	7	4,28		5,28	60,00	-1,88
S 11												
01.01.2023												
31.12.2023												
S 10												
01.01.2023												
31.12.2023												
S 9												
01.01.2023												
31.12.2023												
S 8 B												
01.01.2023												
31.12.2023												
S 6												
01.01.2023												
31.12.2023												
Beschäftigte insg.												
01.01.2023	62	93	63	16	141	43	86	57,52	16	116,52	82,64	
31.12.2023	73	88	55,49	15	143,49	53	81	50,66	15	118,66	82,70	0,06

Anlage 10: Fortbildungsbericht 2023

Gesamt	Personen gesamt	externe Fortbildungen	interne Fortbildungen für Führungskräfte	interne Fortbildungen	interne Fortbildungen nur Frauen	Führungskräfte- nachwuchs- programm	Lernplatt- formen	E-Learnings	Fortbildungen gesamt
Beamte	128	92	0	56	3	10	0	33	194
Beschäftigte	589	354	3	422	11	21	4	230	1045
Gesamt	717	446	3	478	14	31	4	263	1239

Vollzeit	Personen gesamt	externe Fortbildungen	interne Fortbildungen für Führungskräfte	interne Fortbildungen	interne Fortbildungen nur Frauen	Führungskräfte- nachwuchs- programm	Lernplatt- formen	E-Learnings	Fortbildungen gesamt
Beamtinnen	56	55	0	27	3	6	0	14	105
Beamte	31	23	0	12	0	0	0	7	42
Gesamt	87	78	0	39	3	6	0	21	147
weibl. Beschäftigte	186	189	0	133	7	10	0	41	380
männl. Beschäftigte	96	43	1	58	0	5	0	19	126
Gesamt	282	232	1	191	7	15	0	60	506

Teilzeit	Personen gesamt	externe Fortbildungen	interne Fortbildungen für Führungskräfte	interne Fortbildungen	interne Fortbildungen nur Frauen	Führungskräfte- nachwuchs- programm	Lernplatt- formen	E-Learnings	Fortbildungen gesamt
Beamtinnen	40	31	0	17	0	4	0	9	61
Beamte	2	1	0	1	0	0	0	1	2
Gesamt	42	32	0	18	0	4	0	10	63
weibl. Beschäftigte	174	106	2	211	4	5	4	70	402
männl. Beschäftigte	16	7	0	12	0	1	0	2	22
Gesamt	290	113	2	223	4	6	4	72	424