

Frauenförder- und Gleichstellungsplan
der Stadt Weiterstadt
für den Zeitraum 1.1.2017 bis 31.12.2022

Oktober 2017

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung
2. Einleitung
3. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan
 - 3.1. Situationsbeschreibung
 - 3.1.1. Anzahl der Bediensteten
 - 3.1.2. Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Sonderurlaub
 - 3.1.3. Beschäftigte Frauen und Männer getrennt nach Vollzeit und Teilzeit und getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
 - 3.1.4. Führungspositionen
 - 3.1.5. Altersstruktur
 - 3.1.6. Auszubildende
 - 3.1.7. Praktikantinnen und Praktikanten
 - 3.1.8. Gremienbesetzung
 - 3.1.9. Berichterstattung
 - 3.2. Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen
4. Ziele
 - 4.1. Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen
 - 4.2. Zielvorgaben zur Umsetzung der Gremienbesetzung
5. Maßnahmen zur Zielerreichung
6. Anlagen

1. Vorbemerkung

Evtl. von Herrn Möller

2. Einleitung

Die Stadt Weiterstadt ist verpflichtet, den vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Verfassungsauftrag, einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan zu erstellen und umzusetzen.

Gesetzliche Grundlagen zur Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung:

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz HGIG verpflichtet die Dienststellen durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan nach §§ 5-7 und sonstige Maßnahmen der Förderung nach den §§ 8 bis 14 auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, auf die Gewährung von Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan beschreibt die aktuelle Situation (Stand Oktober 2016) der Stadtverwaltung Weiterstadt und Eigenbetriebe und zeigt, in welchen Bereichen/Abteilungen Handlungs- und Entwicklungsbedarf besteht und legt entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung fest.

Die Stadtverwaltung Weiterstadt sieht sich als ein modernes Dienstleistungsunternehmen mit zukunftsorientierten Strukturen.

Die Gleichstellung der Geschlechter stellt eine Querschnittsaufgabe dar.

Für die Bediensteten der Stadt Weiterstadt und der Eigenbetriebe werden durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan verbindliche Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern formuliert.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan richtet sich darüber hinaus an Frauen und Männer gleichermaßen.

Das Förder- und Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern ist ein zentrales Anliegen der Stadt Weiterstadt und ist gleichzeitig eine Handlungsleitlinie für alle Personalverantwortlichen. Diese sind

- der Magistrat
- die Fachbereichsleitungen
- der Fachdienst Personalservice.

Darüber hinaus fühlen sich dieser Leitlinie verpflichtet

- der Personalrat
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- sowie alle Bediensteten durch Eigeninitiative

Eine aktive Umsetzung und Verwirklichung ist nur durch Zusammenwirken aller Beteiligten zu ermöglichen und zu erreichen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan dient als Instrument zukunftsorientierter Personalentwicklung und ist fortzuschreiben.

Einer Diskriminierung wegen des Geschlechts und/oder des Familienstandes ist entgegen zu wirken und zu verhindern und eine geschlechtergerechte Sprache ist zu nutzen.

3. Bedienstetenstruktur

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan besteht aus:

Einer Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur der Stadt Weiterstadt. Diese bildet die Grundlage. Die Daten werden geschlechtsspezifisch erhoben.

3.1 Situationsbeschreibung (Ist –Analyse) zum 1. Oktober 2016 siehe Anlagen Seiten 13 bis 19

3.1.1 Anzahl der Bediensteten, einschließlich der Beurlaubten

	Frauen	Davon befristet	Männer	Davon befristet	Gesamt	Davon befristet
Beamtinnen/Beamte	6	1	9	0	15	1
Beschäftigte	108	23	104	12	212	35
Beschäftigte SuE	140	20	16	9	156	29
Gesamt	254	44	129	21	383	65

3.1.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Sonderurlaub

	Vollzeit				Teilzeit				Elternzeit Sonderurlaub		Gesamt	befristet
	Frauen	befristet	Männer	befristet	Frauen	befristet	Männer	befristet	Frauen	Männer		
Beamtinnen/ Beamte	3	1	9	0	3	0	0	0	0	0	15	1
Beschäftigte	28	3	89	5	78	20	15	7	2	0	212	35
Beschäftigte S u E	55	9	4	0	77	11	12	9	8	0	156	29
Gesamt	86	13	102	5	158	31	27	16	10	0	383	65

3.1.3 Unterrepräsentanz von Frauen getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

In folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen unterrepräsentiert, d.h. der Frauenanteil liegt unter 50%

Beamtinnen und Beamte: A 14, A 13, A 11, A 9 (m.D.), A 8

Beschäftigte:

Verwaltung: keine

Technik: EG 15, EG 12, EG 11, EG 9, EG 8, EG 6, EG 5

Handwerklich Beschäftigte: EG 7, EG 6, EG 5, EG 4, EG 3, EG 2

Sozial- und Erziehungsdienst: S 8b

3.1.4 Führungspositionen

Bereich	Fachbereichsleitung		Fachdienstleitung Leitung KiTa/Krippe		Stellvertretungen stellv. Leitung KiTa/Krippe	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
FB I und Stabstellen	2	3	3	2	2	1
FB II	1	0	4	1	1	0
FB III	0	1	1	2	0	1
FB IV	1	0	2	1	1	0
Kita	0	0	9	0	3	0
KIS	0	1	0	0	0	1
Stadtwerke	1	0	0	0	0	0
Gesamt	5	5	19	6	14	3

Arbeitszeit	Fachbereichsleitung		Fachdienstleitung		Stellvertretungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Vollzeit	4	5	3	4	1	2
Teilzeit	1		7	2	2	1

Alle Leitungen und stellvertretenden Leitungen sind unbefristet beschäftigt.
 Zum Stichtag 1. Oktober 2016 gibt es keine geteilten Fachbereichs- oder
 Fachdienstleitungen und keine in Elternzeit.
 Die Leiterin des Fachbereichs II ist auch gleichzeitig Leiterin der Stabsstelle Rechtsamt.

3.1.5 Altersstruktur

	Bis 25 J.	26 - 35 J.	36 – 45 J.	46 - 55 J.	56 – 67 J.	
Frauen	18	55	50	75	59	257
Männer	10	29	22	39	26	126
Gesamt	28	84	72	114	85	383

3.1.6 Auszubildende

Ausbildungsberuf	Frauen	Männer	Gesamt
Verwaltungsfachangestellte	1	1	2
Inspektoranwärterin	1	0	1
Fachangestellte für Bäderbetriebe	1	0	1
Gärtner	0	1	1
Gesamt	3	2	5

3.1.7 Praktikantinnen und Praktikanten, FSJ

Beruf	Frauen	Männer	Gesamt
Erzieher/innen Sozialpädagogen/innen	5	0	5
Sozialassistenten	2	0	2
FSJ	5	5	10
Gesamt	12	5	17

3.1.8 Gremienbesetzung (§ 13 HGIG)

Die Stadtverwaltung soll bei der Besetzung von Gremien darauf achten, dass Frauen und Männer zu gleichen Teilen berücksichtigt werden.

3.1.9 Berichterstattung (§ 6 Abs. 7)

Der Stadtverordnetenversammlung wird alle 3 Jahre ein Bericht vorgelegt, über die Entwicklung der Zielvorgaben und die Umsetzung der Maßnahmen.

§ 6 HGIG

Gemäß Abs. 7 ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan regelmäßig nach drei Jahren zu überprüfen und soweit erforderlich den aktuellen Entwicklungen anzupassen. Bei der Anpassung sind ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Zielvorgaben nach Abs. 2 Nr. 3 nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden. So soll gewährleistet werden, dass der Frauenförder- und Gleichstellungsplan über seine gesamte Laufzeit hinweg ein wirksames Instrument bleibt. Die Überprüfung nach drei Jahren ist verpflichtend und bereits deswegen notwendig, weil sich die Zielvorgaben nach Abs. 2 Nr. 3 auf lediglich drei Jahre beziehen. Zusätzlich eröffnet Abs. 7 Satz 3 die Möglichkeit, den Frauenförder- und Gleichstellungsplan mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu einem anderen Zeitpunkt anzupassen.

In der Berichterstattung werden folgende Daten ausgewiesen:

- Zulagen: Erschwernispauschalen, freiwillige Zulagen
- Personalzugänge und Abgänge (wird Magistrat bereits 1 x im Quartal vorgelegt), darüber hinaus die Umwandlungen von Befristungen
- externe und interne Stellenbesetzungen (mit und ohne Ausschreibung)
- Beförderungen und Höhergruppierungen durch Stellenbesetzungen und durch Stellenbewertungen
- Personen, die sich in Altersteilzeit befinden und in Altersteilzeit gegangen sind
- Ablehnung von Arbeitszeitänderungen
- Teilnahme an Fortbildungen (3 jährige Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt) und regelmäßige Fortbildungen im beruflichen Kontext
- Teilnahme an berufsbegleitenden Studiengänge (Duales Studium, Bachelor oder Masterstudiengänge)
- Elternzeit: Neuanträge, Dauer, Aufnahme von Elternzeit unschädlicher Arbeit
- Anträge auf Beurlaubung, Zustimmungen und Ablehnungen
- Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes
- Telearbeitsplätze/Homeoffice

3.2 Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen

Die Ausweisung von zukünftigen zu besetzenden Personalstellen macht Aufstiegsmöglichkeiten sichtbar. Im Rahmen von Personalentwicklungsplanung lässt sich daraus Qualifikation und Qualifikationspotential der Beschäftigten ermitteln und abschätzen. Es wird geschätzt, wie viele und welche Personalstellen während der Geltungsdauer des Frauenförder- und Gleichstellungsplans voraussichtlich frei werden.

	Summe der zu besetzenden Stellen			Zielvorgabe: davon Stellenbesetzung mit Frauen		
	2017/2018	2019/2020	2021/2022	2017/2018	2019/2020	2021/2022
Beamtinnen						
A 13			1			1
Beschäftigte Technik						
EG 15			1			1
Handwerklich Beschäftigte						
EG 5			1			1
EG 6		1	1		1	1

4. Ziele

§ 6 HGIG

Gemäß Abs. 5.

1. In jedem Frauenförder- und Gleichstellungsplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.
2. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist.
3. Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden.
4. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen sowie Höhergruppierungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe in dem Bereich entspricht.
5. Satz 3 gilt entsprechend.
6. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, bei Eintritt oder Versetzungen in den Ruhestand, bei Verrentungen sowie bei Gewährung von Altersteilzeit ist durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

4.1 Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen

In unterrepräsentierten Bereichen sind im Geltungszeitraum entsprechend Frauen eingestellt, entsprechend Frauen befördert und bei Beförderungen ohne Stellenausschreibung so viele Frauen befördert, wie dem Anteil der nächst niedrigen Besoldungsgruppe entspricht.

Bei Stellensperren oder Wegfall ist der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen möglichst gleich.

4.2 Zielvorgaben zur Umsetzung der Gremienbesetzung (§ 13 HGIG)

Die in § 13 HGIG formulierten Vorgaben sollen umgesetzt werden

5. Maßnahmen zur Zielerreichung (§ 6 Abs. 4 HGIG)

So lange kein Personalentwicklungskonzept vorliegt, folgende Maßnahmen zur Zielerreichung

5.1	Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst	§ 1 HGIG
	Maßnahmen zur Verbesserung von Zugangsbedingungen:	
5.1.1	Vergabe von Ausbildungsplätzen In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen werden bei gleicher Qualifikation Frauen berücksichtigt	§ 8
5.1.2	Stellenausschreibung und –besetzung In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen werden bei gleicher Qualifikation Frauen berücksichtigt Bereits in den internen und externen Ausschreibungen werden in unterrepräsentierten Bereichen, Frauen besonders zu einer Bewerbung aufgefordert	§§ 9 -11
5.2	Verbesserte Aufstiegsbedingungen durch berufliche Förderung	
	Maßnahmen um die Aufstiegsbedingungen zu verbessern:	
5.2.1	Ein Personalentwicklungskonzept wird erarbeitet, und die Verwirklichung der Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Entwicklungsziel definiert.	§ 6 §12

	<p>Solange Frauen in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind, ist ihnen die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen einzuräumen</p> <p>Führungskräfte müssen einmalig an einer Fortbildung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz und an einem Präventionsseminar zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz teilnehmen.</p> <p>Führungskräfte achten darauf, dass Sonderaufgaben, Projekte und Arbeitsgruppen geschlechtergerecht verteilt werden, dass Teilzeitkräfte unter Berücksichtigung der persönlichen Arbeitszeit einbezogen werden</p> <p>Im Rahmen dienstlicher Belange, werden Möglichkeiten geboten von einer Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitbeschäftigung zu wechseln</p> <p>Leitungsstellen und Stellen mit Leitungsaufgaben werden möglichst als Teilzeitaufgabe ausgeschrieben</p>	
5.3.	Verbesserte Arbeitsbedingungen	
	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	
5.3.1	<p>Betriebliches Gesundheitsmanagement</p> <p>Gesundheitsförderung ist Führungsaufgabe und Führungskräfte sind verpflichtet, sich den Fragen und Aspekten einer geschlechtsspezifischen Gesundheitsförderung zu stellen und sich fortzubilden.</p> <p>Die Steuerungsgruppe achtet darauf und entwickelt Angebote, dass bei Gesundheitsangeboten die geschlechtsspezifischen Aspekte beachtet werden.</p> <p>Eine flächendeckende Gefährdungsbeurteilung unter geschlechtsspezifischen Aspekten wird durchgeführt.</p>	
5.4.	Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	§ 14
	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf:	
5.4.1	<p>Arbeitszeiten, unter Berücksichtigung der Dienstvereinbarung, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, werden angeboten.</p> <p>Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen.</p> <p>Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.</p>	

	<p>Anträgen auf flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit, unter Berücksichtigung der Dienstvereinbarung, wird entsprochen.</p> <p>Möglichkeiten zur Einführung von Telearbeit/Homeoffice werden geprüft.</p> <p>Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungsmöglichkeiten angeboten.</p> <p>Die Möglichkeit wird geprüft, dass beurlaubte Bedienstete Zugang zum Intranet und damit zu allen relevanten Themen der Stadtverwaltung erhalten.</p>	
	<p>Aufwertung von Tätigkeiten</p> <p>Durch Umstrukturierung von Tätigkeiten wird Aufwertungsmöglichkeiten entsprochen.</p>	
	<p>Beseitigung von Diskriminierung wegen des Geschlechts</p> <p>Fortbildungen zur Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden in regelmäßigen Abständen angeboten.</p> <p>Für Führungskräfte ist die Teilnahme verpflichtend.</p> <p>Führungskräfte müssen bekannt gewordene sexuelle Belästigungen der Personalabteilung melden.</p> <p>Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung muss die Dienststellenleitung angemessene arbeitsrechtliche oder disziplinarische Maßnahmen ergreifen.</p>	
	<p>Geschlechtergerechte Verwaltungssprache</p> <p>Durch eine zeitgemäße und faire Verwaltungssprache ist die Umsetzung der Verwirklichung der Gleichberechtigung zu unterstützen.</p>	
	<p>Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen und Leistungsentgelt</p> <p>Bei der Erstellung um Umsetzung von Richtlinien und Kriterien werden Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt.</p>	

Beschäftigte - Sozialwesen

Stand: 1. Oktober 2016

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen				Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=Lx100:F
S 17	2,00				2,00	2,00				2,00	100,00
S 16	1,00	3,00	3,54		4,54	1,00	2,00	2,64		3,64	80,18
S 15	2,00	2,00	3,50		5,50	2,00	2,00	3,50		5,50	100,00
S 14											
S 13	2,00	1,00	2,87	1,00	4,87	2,00	1,00	2,87		4,87	100,00
S 12	3,00	10,00	10,25		13,25	2,00	8,00	8,02		10,02	75,62
S 11b		2,00	1,44	1,00	1,44		2,00	1,44		1,44	100,00
S 10	1,00				1,00	1,00				1,00	100,00
S 9											
S 8b		2,00	1,00		1,00						
S 8a	47,00	58,00	85,75	6,00	132,57	44,00	57,00	82,16		126,16	95,16
S 7											
S 6											
S 5											
S 4	1,00	9,00	5,33		6,33	1,00	5,00	3,16		4,16	65,71
S 3		2,00	1,02		1,02						
S 2											
insgesamt:	59,00	89,00	114,70	8,00	173,52	55,00	77,00	103,79		158,79	91,51

Beschäftigte - Verwaltung

Stand: 1. Oktober 2016

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen				Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-kapazität	
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=Lx100:F
15											
14											
13											
12	3,00	1,00	0,36		3,36	2,00	1,00	0,36		2,36	70,24
11	4,00	1,00	0,82		4,82	3,00	1,00	0,82		3,82	79,25
10	4,00	2,00	1,76		5,76	2,00	2,00	1,76		3,76	65,28
9	5,00	5,00	3,03	1,00	8,03	3,00	3,00	2,41		5,41	67,37
8	6,00	11,00	7,50		13,50	3,00	9,00	6,22		9,22	68,30
7											
6	17,00	25,00	13,71	1,00	30,71	13,00	21,00	12,99		25,99	84,63
5	4,00	17,00	8,79		12,79	2,00	16,00	8,15		10,15	79,36
4											
3		1,00	0,51		0,51						
2											
1											
insgesamt:	43,00	63,00	36,48	2,00	78,97	28,00	53,00	32,71		60,71	76,88

Handwerklich Beschäftigte

Stand: 1. Oktober 2016

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %		
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte			Beurlaubte	Personalkapazität
Entgeltgruppen TVöD	B	Personen	Beschäftigungsvolumen	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=Lx100:F
A	C	D									
15											
14											
13											
12											
11											
10											
9											
8											
7	11,00				11,00						
6	26,00				26,00						
5	3,00				3,00						
4	14,00				14,00						
3	1,00	1,00	0,59		1,59		1,00	0,59		0,59	37,10
2a		8,00	3,42		3,42		8,00	3,42		3,42	100,00
2	1,00				1,00						
1		13,00	5,39		5,39		12,00	4,88		4,88	90,54
insgesamt:	56,00	22,00	9,40		62,40		21,00	8,89		8,89	14,25

Verwaltung - Beamte einfacher/ mittlerer Dienst

Stand: 1. Oktober 2016

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen				Anteil der Frauen an den Beschäftigten in % M=Lx100:F
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	
A9	1,00				1,00						
A8	1,00				1,00						
A7		1,00	0,61		0,61		1,00	0,61		0,61	
Mittlerer Dienst insg.	2,00	1,00	0,61		2,61		1,00	0,61		0,61	
											100,00
											23,37

Verwaltung - Beamte gehobener/ höherer Dienst

Stand: 1. Oktober 2016

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen				Anteil der Frauen an den Beschäftigten in % M=Lx100:F
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	
		Personen	Beschäftigungsvolumen				Personen	Beschäftigungsvolumen			
Besoldungsgruppen	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	
A											
A15											
A14	2,00				2,00						
A13											
Höherer Dienst insg.	2,00				3,00						
A13	2,00				2,00						
A12	2,00	1,00	0,88		2,88	1,00	1,00	0,88		1,88	
A11	2,00	1,00	0,73		2,73		1,00	0,73		0,73	
A10	2,00				2,00	2,00				2,00	
Gehobener Dienst insg.	8,00	2,00	1,61		9,61	3,00	2,00	1,61		4,61	

Beschäftigte - Technik

Stand: 1. Oktober 2016

Istanalyse	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen				Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-kapazität	Ganztagskräfte	Personen	Teilzeitkräfte		Beurlaubte		Personal-kapazität
		Personen	Beschäftigungsvolumen					Personen	Beschäftigungsvolumen			
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	M=Lx100:F	
15	1,00				1,00							
14												
13												
12	2,00				2,00							
11	1,00	1,00	0,90		1,90	1,00	1,00	0,90		0,90	47,37	
10	1,00				1,00	1,00				1,00	100,00	
9	6,00				6,00	1,00	1,00	0,77		0,77	11,37	
8	6,00	1,00	0,77		6,77							
7												
6	3,00				3,00							
5	4,00				4,00							
4												
3												
2												
1												
insgesamt:	24,00	2,00	1,67		25,67	1,00	2,00	1,67		2,67	10,40	

In den folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen

liegt der Anteil von Frauen unter 50 %

Beamtinnen	
Höherer Dienst	A 15
	A 14
Gehobener Dienst	A 13
	A 11
Mittlerer Dienst	A 9
	A 8

Beschäftigte	
Angestellte/Technik	EG 15
	EG 12
	EG 11
	EG 9
	EG 8
	EG 6
	EG 5
Angestellte/Verwaltung	
Sozial- und Erziehungsdienst	S 8b
Handwerklich Beschäftigte	EG 7
	EG 6
	EG 5
	EG 4
	EG 3
	EG 2