



Gleichstellungsplan

2018 – 2022

einschließlich Bericht zur Umsetzung des
bisherigen Frauenförderplans

Vorwort

Der in dieser Form entstandene Gleichstellungsplan basiert auf der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW vom 06.12.2016.

Der Gleichstellungsplan der Gemeinde Marienheide hat die Zielsetzung, sowohl gegenüber den Beschäftigten, als auch in der Aufgabenerfüllung die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter zu fördern und das im Grundgesetz verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NRW konkretisierte Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Durch konkrete Zielvorgaben und Festschreibung von Maßnahmen sollen Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts beseitigt und evtl. künftige Benachteiligungen verhindert werden. Zudem soll die Familienfreundlichkeit, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer verbessert werden. Gefördert wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Gleichstellung zu verwirklichen bedeutet auch, dass weibliche und männliche Denkweisen und Perspektiven in die kommunalen Entscheidungsprozesse eingehen. Daher sind alle Beschäftigten der Gemeinde Marienheide – insbesondere die mit Leitungsaufgaben und Führungsverantwortung – aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten.

In ihren Konzepten zur Personalwirtschaft und zur Personalentwicklung sowie mit dieser Fortschreibung des Gleichstellungsplans zeigen Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte Handlungsfelder und -möglichkeiten auf und legen Zielvorgaben für die Gesamtentwicklung fest, um das Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot umzusetzen.

Dieser Gleichstellungsplan hat Gültigkeit für die Jahre 2018 – 2022 und wird nach Ablauf fortgeschrieben. Er beinhaltet gleichzeitig den Bericht zur Umsetzung des 4. Frauenförderplans für die Gemeindeverwaltung Marienheide.

Marienheide, im Juni 2018



Stefan Meizenberg
Bürgermeister



Marianne Hörter
Gleichstellungsbeauftragte

Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Grundlage für den Bericht ist die Auswertung der Personaldaten zum 31.12.2017. Dabei wurden alle Festangestellten, befristet Beschäftigte sowie Bedienstete in der Freistellungsphase der Altersteilzeit berücksichtigt. Geringfügig Beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beschäftigte im Bundesfreiwilligendienst wurden nicht erfasst.

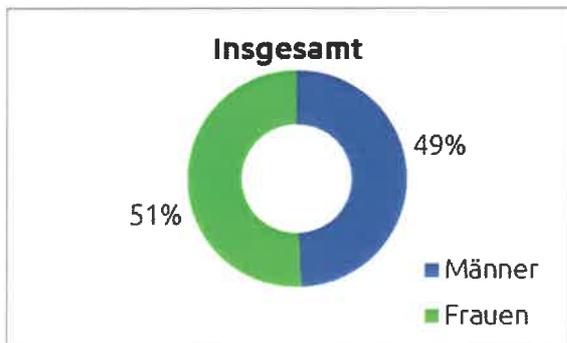
Der Gleichstellungsplan gilt für die Beschäftigten der Gemeinde Marienheide.

Frauenanteil in verschiedenen Bereichen der Verwaltung

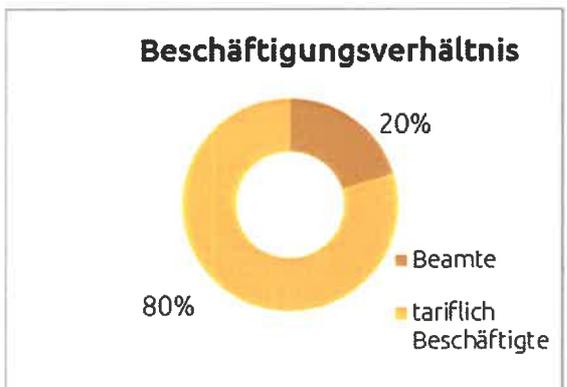
(Stand 31.12.2017 in %)

Frauenanteil nach Beschäftigungsgruppen:

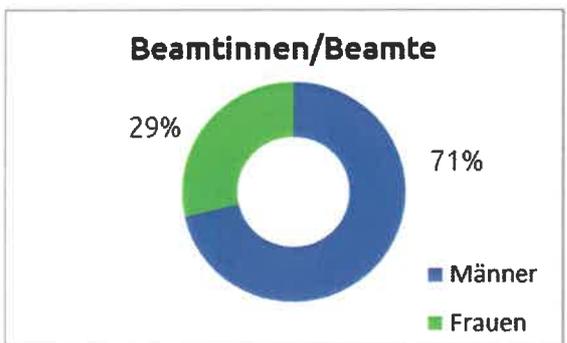
Zum Stichtag 31.12.2017 sind bei der Gemeinde 69 Personen beschäftigt. Dies ist im Vergleich zum Vorjahr eine Verringerung um 5 Personen, wobei sich zum o.g. Zeitpunkt 3 Stellen in einem nicht abgeschlossenen Nachbesetzungsverfahren befinden. Ausgehend vom Auswertungszeitpunkt im Jahr 2014 hat sich die Beschäftigtenzahl von damals 76 Personen stetig verringert.



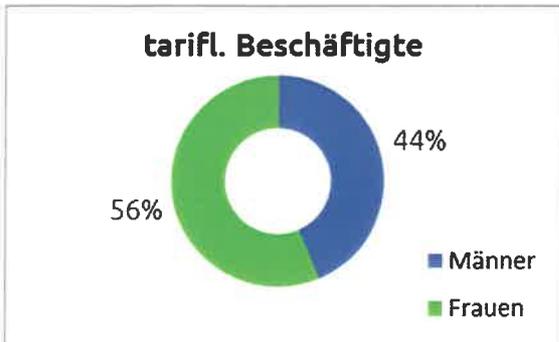
Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der personenbezogene Frauenanteil am Gesamtbeschäftigtenanteil um 0,35% verringert und ist nach wie vor ausgewogen.



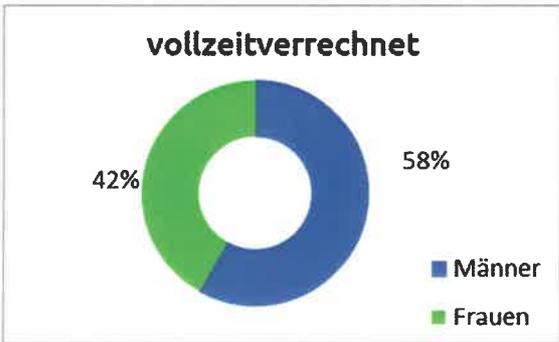
Der Anteil der tariflich / verbeamteten Beschäftigten im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert.



Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der personenbezogene Frauenanteil um 2,33% erhöht, liegt jedoch weiterhin deutlich hinter dem Männeranteil zurück.



Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der personenbezogene Frauenanteil um 1,62% verringert und stellt unverändert den überwiegenden Teil der Beschäftigten dar.



Am Arbeitszeitvolumen hatten die Frauen einen Anteil von 41,84 %. Dies bedeutet im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang um 3,71 %. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass sich zum Stichtag 2,64 Stellenanteile in einem noch offenen Nachbesetzungsverfahren befanden.

Bei der Berechnung wurde ein Arbeitszeitquotient von 1 für –Vollzeit– zugrunde gelegt.

Mit Inkrafttreten des neuen Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes wurde die Laufbahnstruktur verändert und wie nachfolgend definiert:

Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt einfacher Dienst

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt mittlerer Dienst

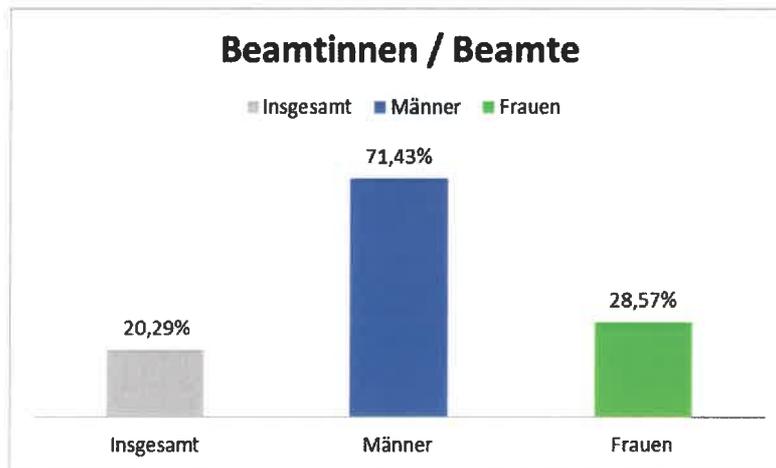
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gehobener Dienst

Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt höherer Dienst

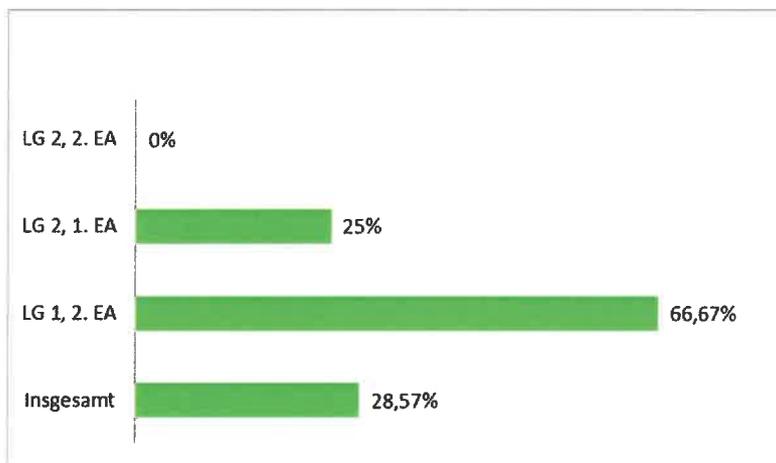
Die Datenerhebung erfolgt unter Zuordnung in diese Laufbahngruppen.

Frauenanteile

Frauenanteil nach Berufsgruppen der Beamtinnen und Beamten:

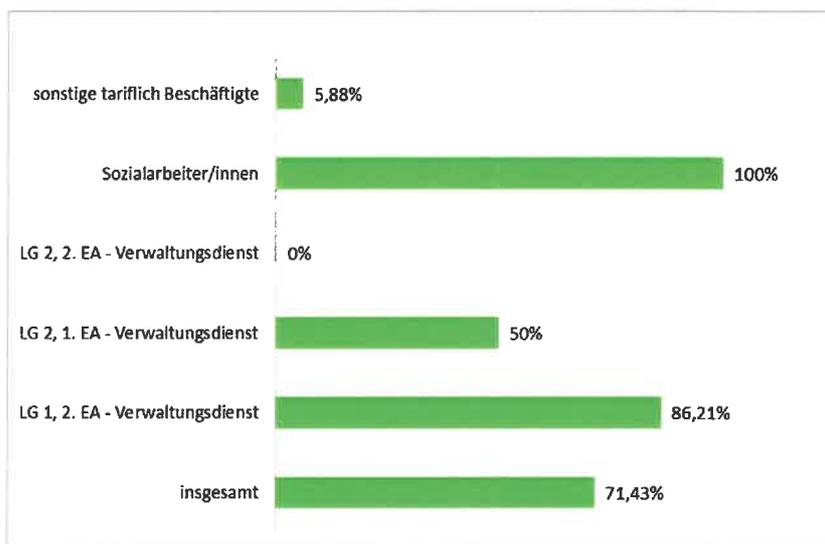
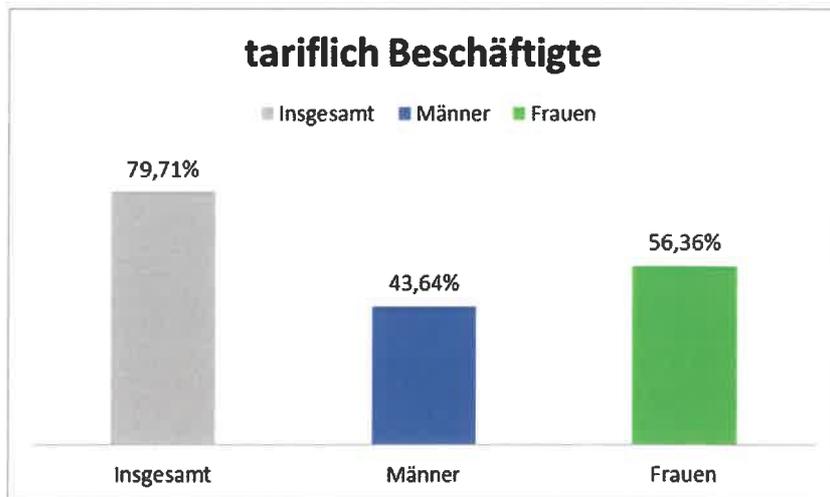


Frauenanteil nach Besoldungsgruppen:



Der ohnehin geringe Frauenanteil im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt überproportional stark. Er liegt jedoch in LG 2, 1. EA nur noch bei 25 % und in LG 2, 2. EA bei 0 %. Dies verdeutlicht, dass der Frauenanteil in höheren Besoldungsstufen nicht ausgewogen ist.

Frauenanteil nach Berufsgruppen der tariflich Beschäftigten:



Im Bereich der LG 1, 2. EA, den niedrigeren Entgeltgruppen, sind Frauen mit 86,21 % überproportional vertreten, in LG 2, 1. EA ist der Frauenanteil ausgewogen, wogegen in LG 2, 2. EA keine Stelle weiblich besetzt ist. Bei den sonstigen Beschäftigten (handwerkliche Tätigkeiten) liegt der Frauenanteil bei lediglich 5,88 %

Aufgrund der vorliegenden Datenanalyse besteht ab der Besoldungs - / Entgeltgruppe A 12 / EG11 aufsteigend Handlungsbedarf, um den Frauenanteil auf bis zu 50 % zu erhöhen.

Ziele und Maßnahmen:

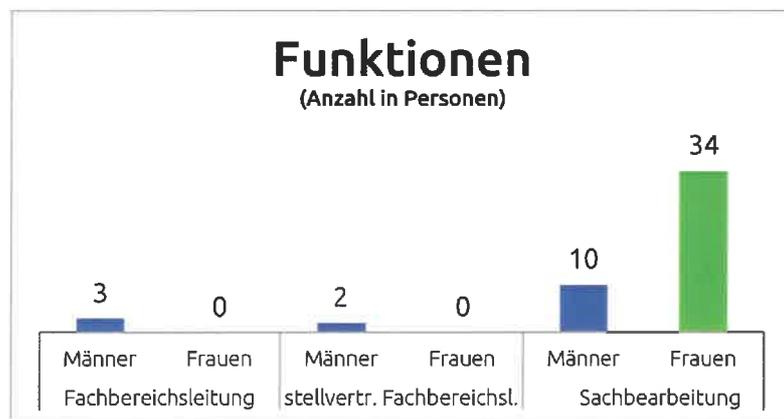
Zur Zielerreichung sind die Vorgaben des LGG zu berücksichtigen.

- Insbesondere sollten bei Stellenausschreibungen gezielt Frauen mit dem Hinweis „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt.“ angesprochen werden.

- Darüber hinaus sind, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben.
- Bei der Qualifikationsbeurteilung sind auch Erfahrungen mit der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen zu berücksichtigen, sofern sie für die Aufgabe von Bedeutung sind.

Funktionen

Funktionen im Bereich der allgemeinen Verwaltung:



Führungsfunktionen werden ausschließlich von Männern wahrgenommen.

Im Bereich der Sachbearbeitung in LG 2 / 1. EA liegt der Frauenanteil ohne Berücksichtigung der Altersteilzeit bei 53,85 %. In LG 1 / 2. EA beträgt der Frauenanteil an der Sachbearbeitung 87,10%.

Handlungsbedarf besteht somit bei der Besetzung von Fachbereichsleitungs- sowie deren Stellvertreterfunktionen.

Die Gemeinde bietet im Führungsbereich wichtige wie innovative Angebote für die Entwicklung von Führungsqualitäten. Hierzu gehört die Teilnahme an Führungskräfte-seminaren sowie die Potenzialanalyse für angehende Führungskräfte. An der kürzlich stattgefundenen Potenzialanalyse hat erstmals eine weibliche Beschäftigte teilgenommen.

Da, wie oben dargestellt, weitere Anstrengungen nötig sind, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen sollten weibliche Beschäftigte stärker in den Blick genommen werden.

Ziel und Maßnahmen:

Stellenbesetzungsverfahren für Führungskräfte präzisieren

- In Stellenausschreibungen für Führungspositionen werden Anforderungen an die Führungskompetenz formuliert. Dazu zählen auch soziale Kompetenzen und Kenntnisse zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann. Im Auswahlverfahren sind diese Themen Bestandteil des Fragenkataloges.
- Beim Auswahlverfahren für Führungsfunktionen werden Führungsqualitäten noch stärker in den Blick genommen (z.B. wie haben sich die Bewerber*innen auf eine

Führungsfunktion vorbereitet?

- Die Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele ist Aufgabe der Führungskräfte und für diese auch beurteilungsrelevant

Weitere Maßnahmen der Personalentwicklung installieren:

- Im Führungskräftenachwuchsprogramm werden Frauen, sofern sie nicht mit 50 % vertreten sind, bei gleichen Testergebnissen bevorzugt. Es gelten die Rahmenbedingungen des LGG's.
- Die Coachingmaßnahme für Führungskräfte wird fortgesetzt.

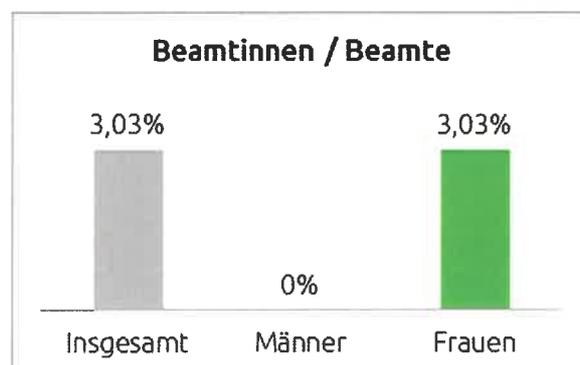
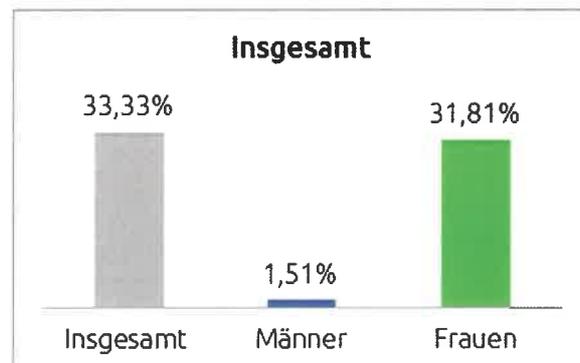
Teilzeit im Führungsbereich erhöhen:

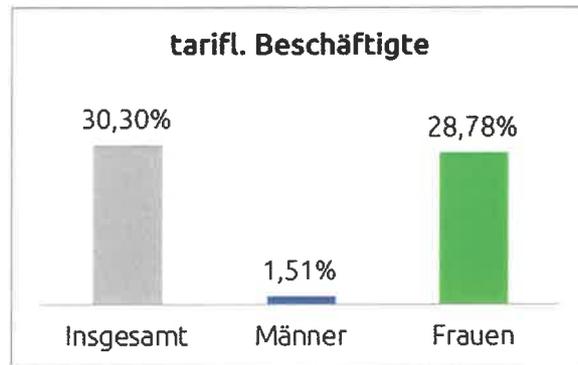
- Das Personalentwicklungskonzept für Nachwuchs an Führungskräften berücksichtigt alle Beschäftigten, die mindestens ½ Stelle ausfüllen.
- Den Frauenanteil bei der Teilnahme an Fortbildungen, die auf Leitungspositionen vorbereiten erhöhen.

Teilzeitarbeit

Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Beschäftigungsverhältnissen

Bei den nachfolgenden Berechnungen wurden die Stellen der Beschäftigten, die sich in der passiven Phase der Altersteilzeit befinden, nicht berücksichtigt.

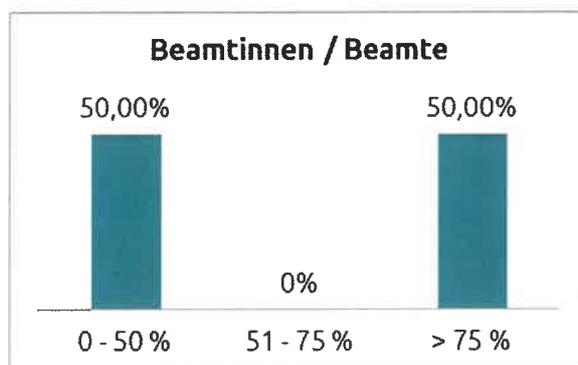
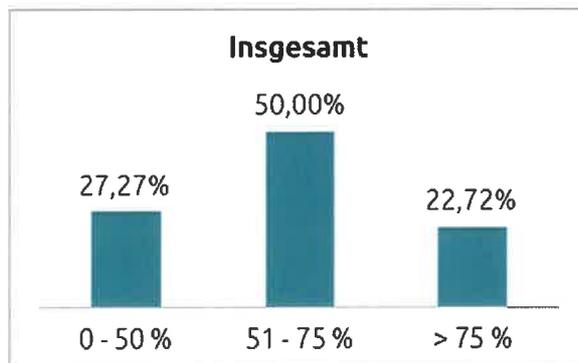


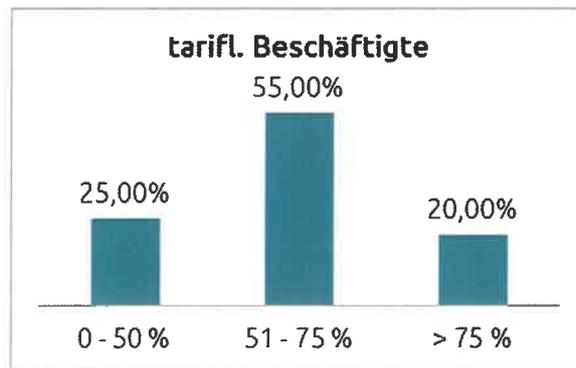


Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt 33,33 %. Mit 31,81 % stellen hierbei die weiblichen Beschäftigten fast den Gesamtanteil an der Teilzeitbeschäftigung dar. Fast jede dritte beschäftigte Frau arbeitet somit in Teilzeit und dies zum weit überwiegenden Teil im tariflichen Bereich. Bei Männern ist der Anteil an der Teilzeitbeschäftigung verschwindend gering.

An der Vollzeitbeschäftigung haben Frauen einen Anteil von 21,21 %.

Teilzeitbeschäftigte nach Arbeitszeiten





Im Jahr 2017 konnte die Arbeitszeiten bei sechs weiblichen Beschäftigten aufgestockt werden, wobei ein Teilzeitarbeitsverhältnis in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis umgewandelt werden konnte.

Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit sind im Vorjahr nicht gestellt worden.

Teilzeitarbeit ist ein wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Wunsch nach einem Teilzeitarbeitsplatz ist daher oft auch nur zeitlich befristet gewünscht. Dennoch ist die Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung in vielen Fällen in einer kleinen Verwaltung wie der Gemeinde Marienheide nicht immer unmittelbar umsetzbar.

Nachteil der Teilzeitarbeit ist, dass sie langfristig zu einem Armutsrisiko führen kann. Insbesondere Frauen sind hiervon im Rentenalter häufig betroffen.

Die Gemeinde Marienheide unterstützt ihre Beschäftigten beim Wunsch nach einem Teilzeitarbeitsplatz, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Eine Alternative zur Teilzeitbeschäftigung, die auch eine Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt, ist die Telearbeit. Diese Arbeitsform kann aufgrund nicht vorhandener Infrastruktur derzeit nicht angeboten werden.

Ziele und Maßnahmen:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern

- Alle Teilzeitkräfte, die an einer Bewerbung auf eine Stelle interessiert sind, können vorab beim Personalmanagement die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, für den konkreten Einzelfall, in Erfahrung bringen.
- Grundsätzlich wird auf die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten Rücksicht genommen.
- Stellenausschreibungen werden mit folgendem Zusatz versehen: „Über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit entscheidet der Fachbereich nach den betrieblichen Erfordernissen“.
- Ablehnungen von Teilzeitanträgen sind schriftlich zu begründen.
- Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz erleichtern, indem die Reduzierung der Arbeitszeit befristet angeboten wird.
- Unterstützung von Vätern, die Familie und Beruf vereinbaren möchten, indem Erziehungszeiten von Vätern, die über zwei Monate hinaus wahrgenommen werden, werden in allen Fachbereichen unterstützt werden.
- Teilzeitangebote im Führungsbereich erhöhen, durch die Entwicklung eines entsprechenden Konzepts auf Ebene der Fachbereichsleitung
- Schaffung einer Infrastruktur zur Ermöglichung von Telearbeit

Prognose

Gem. § 6 Abs. 2 LGG ist neben der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur auch eine Prognose zu erstellen. Sie soll Auskunft darüber geben, welche und wie viele Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans zu erwarten sind.

Die Prognosen der Vergangenheit wurden den tatsächlichen Stellenveränderungen in großen Teilen wenig gerecht, den Prognosen können nur sehr statische Berechnungen wiedergeben. Entwicklungen, wie ein frühzeitiger Renten- bzw. Pensionseintritt, Wechsel zu andern Arbeitgebern, organisatorische Veränderungen oder langfristige Erkrankungen können kaum berücksichtigt werden.

Mit dem nachfolgend beschriebenen Verfahren, gelingt es, die Datenanalyse regelmäßig zu aktualisieren und auf dieser Grundlage bei Stellenbesetzungsverfahren, Höhergruppierungen oder Beförderungen über den aktuellen Stand der jeweiligen Quote zu informieren. Hierauf aufbauend sollen die Vorgaben des LGG umgesetzt werden.

Folgendes Verfahren wird vereinbart:

- Die Beschäftigtenstatistik wird alle zwei Jahre aktualisiert.
- Zu jeder Stellenbesetzung/ Höhergruppierung / Beförderung erhält der für die Personalmaßnahme zuständige Fachbereich, eine Information, ob Frauen aufgrund der aktuellen Statistik in der zu besetzenden Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe unterrepräsentiert sind und welche Zielquote nach dem LGG anzustreben ist.
- Für Stellenbesetzungen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird während der Laufzeit des Gleichstellungsplans eine Statistik geführt, aus der ersichtlich wird, ob die Stelle mit einem Mann oder einer Frau besetzt wurde.
- Die aktuelle Beschäftigtenstatistik, der vorhandene Unterrepräsentanzen zu entnehmen sind, ist diesem Plan als Anlage beigefügt.

Aus- und Fortbildung

Die zuletzt beschäftigten Nachwuchskräfte (1 Anwärter und ein Auszubildender) haben im Sommer 2013 erfolgreich ihre Abschlussprüfungen bestanden und wurden planmäßig in die Dienste der Gemeinde Marienheide übernommen. Zz. werden keine Nachwuchskräfte beschäftigt.

Im Bereich der LG 2 / 1. EA haben zwei Beschäftigte in den Jahren 2016 bzw. 2017 erfolgreich berufsbegleitend ein Masterstudium abgeschlossen und eine Beschäftigte mit Erfolg die Prüfung des Verwaltungslehrgangs II abgelegt. Diese drei Absolventen haben an weiteren, für Führungsaufgaben qualifizierenden Seminare teilgenommen und befinden sich weiterhin in einem Führungskräftenachwuchsprogramm.

Ein Mitarbeiter nimmt derzeit an einer Fortbildungsmaßnahme zur Ablegung der Meisterprüfung im Straßenbauerhandwerk teil, die in diesem Jahr beendet wird.

Darüber hinaus wurden bei allen weiteren Fortbildungsmaßnahmen im fachlichen sowie persönlichen Bereich Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt, sodass sich in diesem Bereich keine Handlungsfelder ergeben.

Gremienbesetzung

Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes wurden u.a. auch die Regelungen zu einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung in § 12 neu gefasst. Demnach ist als Grundsatz nunmehr bei der Besetzung von wesentlichen Gremien ein Mindestanteil von 40 % Frauen verpflichtend vorgegeben.

Wesentliche Gremien sind z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte und Gremien, die für die Kommune von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung sind, wie z.B. regelmäßige Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien.

Somit müssen alle Stellen, die berechtigt sind, Mitglieder zu entsenden, bei ihren Personalvorschlägen, Benennungen etc. eine entsprechende Quotierung vornehmen.

Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinde (Rat) sowie deren Ausschüsse.

Dennoch soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien der Anteil von Frauen mindestens 40 % betragen.

Ausnahmen von der Mindestquote von 40 % sind nur aus zwingenden Gründen zulässig, wie z. B. wenn die entsendende Stelle die Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht einhalten kann.

Über diese Neuregelung wurden die verantwortlichen Stellen informiert.

Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Thema Gesundheitsmanagement setzt sich aus den Bausteinen Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und der betrieblichen Gesundheitsförderung zusammen. Diese ebenso komplexen wie wichtigen Themen werden in der Verwaltung umgesetzt.

Eine Statistik über die Arbeitsunfähigkeiten zeigt, dass sich der Krankenstand nach einer Quote von 8,44 % im Jahr 2015 und 9,76 % im Jahr 2016 auf 6,59 % in 2017 verringert hat. Die hohen Krankenstände in den Vorjahren sind auf mehrere Langzeiterkrankungen zurückzuführen.

Die Aufgaben der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes wurden 2017 neu konzipiert und intensiver wahrgenommen, wodurch die Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter verbessert werden konnten.

Derzeit wird darüber hinaus ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut, das zu Ziel hat, den Beschäftigten das Thema „Gesundheitsförderung“ näher zu bringen.

Ziel ist es, diese Bereiche in den nächsten Jahren weiter auszubauen, um die Rahmenbedingungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden weiter zu verbessern. Insbesondere ist beabsichtigt, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen das Thema der psychischen Belastung am Arbeitsplatz aufzunehmen.

Berichtspflicht

Die Verwaltung legt dem Haupt- und Finanzausschuss alle zwei Jahre in seiner zweiten Sitzung des jeweiligen Jahres und rechtzeitig vor Ablauf der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans einen Bericht über die Zielerreichung des Gleichstellungsplans entsprechend den Bestimmungen des LGG NRW vor. Hierbei ist insbesondere die Zielquote gem. § 6 Abs. 3 LGG NRW zu überprüfen.

Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt am Tag nach der Beschlussfassung durch den Haupt- und Finanzausschuss in Kraft und endet fünf Jahre später mit Fristablauf.

Beschäftigte Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter / Sozialpädagogen															
	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote		davon 0 - 50%			davon 51 - 75 %		davon > 75 %	
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S11b	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S12	1	1	100	1	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	1	1	100,00	1	1	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0

Beschäftigte handwerkliche Tätigkeit															
	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote		davon 0 - 50%			davon 51 - 75 %		davon > 75 %	
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG	1	1	100	0	0	0	1	1	100	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	7	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	6	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9a	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	17	1	5,88	15	0	0,00	1	1	100,00	1	1	100,00	0	0	0

Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (vergleichbar Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt)															
	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote		davon 0 - 50%			davon 51 - 75 %		davon > 75 %	
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	2	1	50	2	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	12	12	100	3	3	100	9	9	100	2	2	100	7	7	100
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	9	8	88,889	5	4	80	4	4	100	1	1	100	3	3	100
9a	6	4	66,667	3	1	33,333	3	3	100	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	29	25	86,21	13	9	69,23	16	16	100,00	3	3	100,00	10	10	100

Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (vergleichbar Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt)															
	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote		davon 0 - 50%			davon 51 - 75 %		davon > 75 %	
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG	3	2	66,667	1	1	100	2	1	50	1	0	0	1	1	100
9b	3	2	66,667	2	1	50	1	1	100	0	0	0	1	1	100
10	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	8	4	50,00	5	2	40,00	3	2	66,67	1	0	0,00	2	2	100

Beschäftigte allgemeiner Verwaltungsdienst (vergleichbar Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt)

EG	Insgesamt		Vollzeit		Teilzeit- quote		Teilzeit		davon 0 - 50%		davon 51 - 75 %		davon > 75 %	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
insgesamt	1	0	0,00	0	1	0	0,00	1	0	0,00	1	0	0	0

Funktionen

Funktionen	Beschäftigte		zum Stichtag vollzeitbesch.		zum Stichtag teilzeitbesch.		zum Stichtag beurlaubt bzw. in der Feststellungsphase bei AT	
	Insges.	Frauen	Insges.	Frauen	Insges.	Frauen	Insges.	Frauen
LG 2 / 2. EA								
Fachbereichsleitung								
Beamte	3	0	0	0	0	0	0	0
tarifl. Beschäftigte	1	0	0	0	1	0	0	0
insgesamt	4	0	0	0	1	0	0	0
LG 2 / 1. EA								
Stellvertr.								
Fachbereichsleitung								
Beamte	1	0	0	0	0	0	0	0
tarifl. Beschäftigte	1	0	0	0	0	0	0	0
insgesamt	2	0	0	0	0	0	0	0
Sachbearbeitung								
Beamte	7	2	28,57	1	1	1	2	0
tarifl. Beschäftigte	8	5	62,50	3	3	2	0	0
insgesamt	15	7	46,67	4	4	3	2	0
LG 1 / 2. EA								
Beamte	3	2	66,67	2	1	1	0	0
tarifl. Beschäftigte	28	25	89,29	12	9	16	0	0
insgesamt	31	27	87,10	14	10	17	0	0