



# Frauenförderplan

der Stadt Norderstedt  
2012 - 2015

(DA 10/30)

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>FRAUENFÖRDERNDE MAßNAHMEN .....</b>	<b>3</b>
<b>2.1</b>	<b>Stellenausschreibungen .....</b>	<b>3</b>
<b>2.2</b>	<b>Auswahlgrundsätze.....</b>	<b>4</b>
<b>2.3</b>	<b>Ausbildung .....</b>	<b>4</b>
<b>2.4</b>	<b>Förderung / Fort- und Weiterbildung .....</b>	<b>4</b>
<b>2.5</b>	<b>Arbeitszeitflexibilisierung / Teilzeitbeschäftigung .....</b>	<b>5</b>
<b>2.6</b>	<b>Beurlaubung .....</b>	<b>6</b>
<b>2.7</b>	<b>Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.....</b>	<b>6</b>
<b>2.8</b>	<b>Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten.....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>ALLGEMEINES .....</b>	<b>7</b>
	<b>ANLAGE 1 – BESCHÄFTIGTENANALYSE GETRENNT NACH BERUFSGRUPPEN .....</b>	
	<b>ANLAGE 2 – SCHÄTZUNGEN GETRENNT NACH BERUFSGRUPPEN .....</b>	

## 1 Einleitung

Für die Stadt Norderstedt ist es ein feststehendes Ziel, durch entsprechende Personalplanung und -politik zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf beizutragen. Der Frauenförderplan soll dieses Ziel unterstützen. Für die Umsetzung sind neben der Dienststelle alle Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.

Grundlage für die Aufstellung des Frauenförderplans ist das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (GstG). Gemäß § 11 GstG besteht der Frauenförderplan aus einer Bestandsaufnahme und einer Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einer Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen und durch Abbau wegfallenden Stellen. Er ist weiterhin Grundlage für die Feststellung, ob in einzelnen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, so dass die sogenannte Vorrangregelung Beachtung findet. Voraussetzung für eine tatsächliche Anwendung der Vorrangregelung ist immer, dass Frauen z.B. im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens eine gleichwertige Qualifikation nachweisen können („Bestenauslese“). Hierdurch wird die Entscheidungsfreiheit der Dienststelle eingeschränkt. Daneben enthält der Frauenförderplan verbindliche Zielvorgaben für die nächsten zwei Jahre, wobei diese ebenfalls durch gesetzliche Vorgaben in ihrer Umsetzung eingeschränkt sind, sowie weitere frauenfördernde Maßnahmen.

## 2 Frauenfördernde Maßnahmen

### 2.1 Stellenausschreibungen

- Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden.
- Zur Förderung der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen schreibt die Stadt Norderstedt vakante Stellen für Amtsleitungen gemäß § 7 Abs. 3 Gleichstellungsgesetz (GstG) seit 2011 grundsätzlich öffentlich aus, soweit sie nicht unter die in § 7 Abs. 6 GstG aufgeführten Ausnahmen fallen. Bei der Ausschreibung von Führungspositionen auf der Ebene der Fachbereichsleitung erfolgt diesbezüglich eine Einzelfallabstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten. Auf eine pauschale externe Ausschreibung wird hier zugunsten der im eigenen Hause vorhandenen qualifizierten Beschäftigten (Frauen und Männer) verzichtet.  
Die Beteiligungsrechte des Personalrates nach dem Mitbestimmungsgesetz bleiben hiervon unberührt.
- Interne und externe Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, sind so abzufassen, dass Frauen gezielt angesprochen werden. Es findet folgende Formulierung Anwendung:  
„Die Stadt Norderstedt fördert die Einstellung von Frauen. Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt. Frauen werden daher besonders aufgerufen, sich zu bewerben.“
- In den internen und externen Stellenausschreibungen ist auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.
- Beurlaubten Beschäftigten sollen durch den Fachbereich Personal in den letzten 6 Monaten der Beurlaubung gezielt interne Stellenausschreibungen zur Verfügung gestellt werden.

## **2.2 Auswahlgrundsätze**

- Grundlage ist die Richtlinie über das BewerberInnenauswahlverfahren.
- Vor einer Stellenausschreibung werden die Anforderungsmerkmale vom Fachamt getrennt nach formellen Voraussetzungen, Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten erstellt. Der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat werden im Vorfeld des Stellenbesetzungsverfahrens durch den Fachbereich Personal die erarbeiteten Anforderungsprofile und der Ausschreibungstext zur Kenntnis gegeben. Bei der Formulierung der Anforderungsmerkmale sind Begriffe, die geschlechtsspezifische Wertungen zur Folge haben könnten, zu vermeiden.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen, die die festgelegten Anforderungsmerkmale erfüllen, in das Auswahlverfahren einzubeziehen. Ist dies wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, ist darauf zu achten, dass Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an Bewerbungen in die Auswahl einbezogen werden. Auf Wunsch sind der Gleichstellungsbeauftragten alle bzw. eine Auswahl der Bewerbungsunterlagen vorzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerberinnen für die Vorstellungsgespräche vorschlagen, wenn sie die geforderten Anforderungsmerkmale erfüllen.
- Die Auswahlgremien sollen jeweils zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu Sitzungen des Auswahlremiums einzuladen und an den Bewerbungsgesprächen zu beteiligen. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem Auswahlgremium, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird.
- Auswahlverfahren und Einstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich des Berufsverlaufes so berücksichtigt werden, dass Frauen gleiche Erfolgchancen haben. Fragen, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig. Berufstätigkeit bzw. das Einkommen des Partners dürfen nicht berücksichtigt werden.

## **2.3 Ausbildung**

- Die Stadt Norderstedt bietet bedarfsorientiert für sogenannte „Wiedereinsteigerinnen“ Ausbildungsplätze in dem Berufsbild „Verwaltungsfachangestellte“ nach dem Berufsbildungsgesetz an. Auf die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeitform zu absolvieren, wird hingewiesen.
- Von der Gesamtanzahl der Ausbildungsplätze wird ein Ausbildungsplatz in dem Berufsbild „Verwaltungsfachangestellte/r“ zusätzlich mit der Option, diese in Teilzeitform abzuleisten, angeboten. Hierbei handelt es sich um ein zusätzliches Angebot, das nicht die Voraussetzungen eines Wiedereinstieges in den Beruf erfüllen muss. Sollte hierfür kein Bedarf bestehen, wird dieser Ausbildungsplatz in der üblichen Form besetzt.
- Eine Einführung in das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ ist Bestandteil der innerbetrieblichen Ausbildung.

## **2.4 Förderung / Fort- und Weiterbildung**

- Bei der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes sind die Belange der weiblichen Beschäftigten zu berücksichtigen. Der Oberbürgermeister hat dafür Sorge zu tragen, dass die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig an der Erarbeitung der verschiedenen Module mitwirken kann.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion haben die Aufgabe, in ihren Zuständigkeitsbereichen Frauen zur Bewerbung um die Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren.
- Grundlage für den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen sind die Fortbildungsrichtlinien. Die Vorgesetzten haben die Verantwortung, die Fortbildungsplanung so zu gestalten, dass Frauen wie Männer sich beruflich weiterbilden können. Der Fachbereich Personal führt eine geschlechtsspezifische Statistik über die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aus dem internen Fortbildungsprogramm und wertet diese jährlich aus. Die Fachämter führen eine geschlechtsspezifische Statistik über die Teilnahme an fachbezogenen Fortbildungsveranstaltungen und werten diese für den jährlichen Querschnittsbericht aus.
- Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere wenn sie auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten, gehen inhaltlich und didaktisch auf den Aspekt „Gleichstellung der Frau“ ein. Die Förderung und Aufwertung sozialer Kompetenzen ist integraler Bestandteil von Fortbildungsveranstaltungen. Die Förderung von Durchsetzungsfähigkeit und Entscheidungsfreude bei Frauen wird thematisiert. Der Fachbereich Personal hat hierfür Sorge zu tragen und ggf. die Gleichstellungsbeauftragte einzubeziehen.
- Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen so angeboten werden, dass Müttern und Vätern mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme erleichtert wird. Maßnahmen können sein:
  - frühzeitige Ankündigung
  - Seminare vor Ort und während der Rahmenarbeitszeit.
- Die Gleichstellungsstelle / Frauenbüro bietet eigene Fortbildungsveranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Auf diese internen Fortbildungsveranstaltungen finden die Fortbildungsrichtlinien (z.B. Anrechnung Arbeitszeit) Anwendung.

## **2.5 Arbeitszeitflexibilisierung / Teilzeitbeschäftigung**

- Alle Stellen sind grundsätzlich teilbar. In Stellenausschreibungen ist darauf ausdrücklich hinzuweisen. Sieht das Fachamt zwingende dienstliche Gründe die dagegensprechen, hat es dieses schriftlich zu begründen. Diese Begründung ist der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme vorzulegen. Nach Abgabe der Stellungnahme muss der Oberbürgermeister eventuelle Anregungen bzw. Bedenken bei seiner Entscheidung berücksichtigen. Eine Besetzung einer Vollzeitstelle mit Teilzeitkräften ist nur dann möglich, wenn sich die Bewerberinnen oder Bewerber in Bezug auf die Verteilung der Arbeitszeit und Qualifikation ergänzen.
- Bei der Ausgestaltung von Teilzeitarbeit ist den Wünschen der Beschäftigten in Bezug auf die Stundenzahl im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse Rechnung zu tragen. Dies gilt ebenso für die Verteilung der Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage.
- In der Arbeitsorganisation (z.B. Termine, Dienstbesprechungen, Projektgruppen) werden die Belange der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Die Führungskräfte sind hierfür verantwortlich.
- Gemeinschaftsveranstaltungen sind zeitlich so zu legen, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen können.

## **2.6 Beurlaubung**

- Der Fachbereich Personal ist verpflichtet, die Beschäftigten in geeigneter Form umfassend über die Möglichkeiten der Freistellung, z.B. im Fall der Betreuung, Erziehung von Kindern und der Pflege von Angehörigen, zu informieren. Das gleiche gilt für die entsprechenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen. Beschäftigte, die eine Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, werden bei Antragstellung ausdrücklich über die arbeitsrechtlichen Regelungen zur Elternzeit und die Angebote der Stadt Norderstedt informiert.
- Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung oder Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit stellen, werden von dem Fachbereich Personal ausführlich über die Auswirkungen einer Beurlaubung bzw. der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit informiert.
- Die Stadt Norderstedt hat ein großes Interesse an der Rückkehr der Beurlaubten und unternimmt daher große Anstrengungen zur Qualifizierungserhaltung. Die Beurlaubten erhalten durch die Fachämter, in denen sie zuletzt eingesetzt waren, Informationen über die Fort- und Weiterbildungsangebote. Sie haben Hinweise auf die Bedeutung der fachbezogenen Fortbildung zu geben, um den Wiedereinstieg der Beurlaubten zu erleichtern. Über die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen ist durch die Fachämter eine Statistik zu führen. Die Auswertung wird Bestandteil des Querschnittsberichtes. Die Fortbildungs- und Fahrtkosten werden übernommen.
- Um die Nähe zum Beruf während einer Beurlaubung zu fördern, werden Beurlaubte vorrangig bei der Urlaubs-, Kur- und Krankheitsvertretung bzw. für Sonderaufgaben berücksichtigt.

## **2.7 Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz**

- Sexuelle Belästigung ist verboten.
- Alle Führungskräfte sind verpflichtet, an einer Fortbildung zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ teilzunehmen. Inhalte sind eine allgemeine Einführung in das Thema und der Umgang mit der Richtlinie gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

## **2.8 Widerspruchrecht der Gleichstellungsbeauftragten**

- Verstößt eine Maßnahme, die der Entscheidung des Oberbürgermeisters obliegt, nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder 16 des GStG, kann sie schriftlich unter Darlegung der Gründe binnen drei Werktagen Widerspruch erheben. Hält der Oberbürgermeister den Widerspruch für begründet, hilft er ihm ab. Anderenfalls hat er den Hauptausschuss zu unterrichten. Die Unterrichtung erfolgt unter Beifügung des Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten und der Nichtabhilfeentscheidung. Der Oberbürgermeister kann die Maßnahme frühestens zehn Werktage nach erfolgter Unterrichtung ausführen. Dringende Maßnahmen kann der Oberbürgermeister sofort ausführen. Die Gründe dafür sind dem Hauptausschuss mitzuteilen.
- Die Rechte des Personalrates nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein werden hierdurch nicht berührt.

### **3 Allgemeines**

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über das Inkrafttreten des Frauenförderplanes sowie dessen Einsichtsmöglichkeit (Intranet) informiert. Auf Wunsch wird der Frauenförderplan in Papierform durch den Fachbereich Personal ausgehändigt.
- Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 01.01.2012 in Kraft.
- Der Hauptausschuss ist einmal jährlich im Rahmen des Querschnittsberichtes über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans zu informieren

## Istanalyse

Stand: August 2011

Stadt Norderstedt

Besoldungs -, Entgelt-, Vergütungs- und Lohngruppe	Beschäftigte Insgesamt				davon Frauen					nachrichtlich		Unterrepr.
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität B + D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität F + H	Frauenanteil in % I x 100 : E	Beurlaubte		
		Personen	Arbeitszeitvolumen			Personen	Arbeitszeitvolumen			insges.	Frauen	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	
Besoldungsgruppe Laufbahngruppe 2 / zweites Einstiegsamt												
A 16	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	0	0	
A 15	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
A 14	2	1	0,73	2,73	0	1	0,73	0,73	26,79	0	0	U
A 13	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
Laufbahngruppe 2 / erstes Einstiegsamt												
A 13	3	1	0,50	3,50	1	0	0,00	1,00	28,57	0	0	U
A 12	3	3	1,61	4,61	0	1	0,51	0,51	11,11	0	0	U
A 11	10	5	3,33	13,33	3	3	1,88	4,88	36,61	0	0	U
A 10	19	12	7,79	26,79	9	11	7,29	16,29	60,81	2	2	
A 9	5	0	0,00	5,00	4	0	0,00	4,00	80,00	0	0	
Ausbildung	8	0	0,00	8,00	4	0	0,00	4,00	50,00	0	0	
Laufbahngruppe 1 / zweites Einstiegsamt												
A 9 S	3	0	0,00	3,00	1	0	0,00	1,00	33,33	0	0	U
A 9 + Zul.	0	1	0,48	0,48	0	1	0,48	0,48	100,00	0	0	
A 8	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	1	1	
A 7	3	5	3,87	6,87	2	5	3,87	5,87	85,44	2	2	
A 6	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
A 5	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
Ausbildung	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	

## Istanalyse

Stand: August 2011

Stadt Norderstedt

Besoldungs -, Entgelt-, Vergütungs- und Lohngruppe	Beschäftigte Insgesamt				davon Frauen					nachrichtlich		Unter- repr.	
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität B + D	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität F + H	Frauenanteil in % I x 100 : E	Beurlaubte			
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen			insges.	Frauen		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M		
Entgeltgruppe													
TVöD													
1		0	2	0,51	0,51	0	1	0,38	0,38	75,00	0	0	
2		20	169	90,56	110,56	19	156	85,71	104,71	94,71	4	4	
2Ü		5	1	0,50	5,50	0	1	0,50	0,50	9,09	0	0	U
3		70	8	4,35	74,35	6	4	2,18	8,18	11,00	0	0	U
4		14	1	0,50	14,50	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
5		92	42	25,22	117,22	22	35	21,97	43,97	37,51	6	6	U
6		60	46	27,94	87,94	17	42	26,17	43,17	49,09	1	1	U
7		1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
8		39	10	5,55	44,55	10	8	4,91	14,91	33,46	2	2	U
9		54	77	40,51	94,51	30	58	31,56	61,56	65,14	3	3	
10		14	2	1,06	15,06	5	2	1,06	6,06	40,23	0	0	U
11		30	9	4,82	34,82	10	7	3,82	13,82	39,70	0	0	U
12		14	8	5,31	19,31	1	7	4,55	5,55	28,71	0	0	U
13		7	3	2,17	9,17	1	3	2,17	3,17	34,55	0	0	U
14		1	1	0,77	1,77	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
15		0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
15Ü		0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
Ausbildung/Praktik.		12	0	0,00	12,00	5	0	0,00	5,00	41,66	0	0	U

## Istanalyse

Stand: August 2011

Stadt Norderstedt

Besoldungs -, Entgelt-, Vergütungs- und Lohngruppe	Beschäftigte Insgesamt				davon Frauen					nachrichtlich		Unter- repr.
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität B + D	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität F + H	Frauenanteil in % I x 100 : E	Beurlaubte		
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen			insges.	Frauen	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	
Entgeltgruppe												
TVöD-SuE												
S2	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0
S3	30	19	13,74	43,74	29	18	12,99	41,99	96,00	4	4	
S4	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S5	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S6	50	41	29,72	79,72	43	38	26,93	69,93	87,72	5	5	
S7	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S8	14	4	2,48	16,48	9	4	2,48	11,48	69,66	2	2	
S9	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
S10	2	3	1,82	3,82	2	3	1,82	3,82	100,00	0	0	
S11	7	3	1,00	8,00	5	3	1,00	6,00	75,00	0	0	
S12	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S13	6	3	2,17	8,17	5	3	2,17	7,17	87,76	1	1	
S14	6	3	1,90	7,90	5	3	1,90	6,90	87,34	0	0	
S15	3	0	0,00	3,00	3	0	0,00	3,00	100,00	0	0	
S16	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S17	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S18	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	

## Schätzung

Stand: August 2011:

Stadt Norderstedt

Besoldungsgruppe	freie oder zu besetzende Stellen		offene Stellen (zum o.g. Stichtag); neue Stellen		Summe N + O		Stellenabbau u. - sperre				geschätzte Personalkapazität E + O – Q	davon Mindestfrauenanteil = S x K : 100		Zielvorgabe (Frauenanteil) bei Unterrepräsentanz				
							insgesamt		davon Frauen					Neubesetzungen		Beförderung./ Höhergrupp. In %		
	N		O		P		Q		R		S		T		U		V	
Besoldungsgruppe	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15
Laufbahngruppe 2 / zweites Einstiegsamt																		
A 16	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,73	2,73	0,73	0,73	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50%	50%	0,00	0,00
Laufbahngruppe 2 / erstes Einstiegsamt																		
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,50	3,50	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,61	4,61	0,51	0,51	0,00	0,00	0,00	0,00
A 11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,33	13,33	4,88	4,88	0,00	0,00	0,00	0,00
A 10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	26,79	26,79	16,29	16,29	0,00	0,00	0,00	0,00
A 9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00	5,00	4,00	4,00	50%	50%	0,00	0,00
Ausbildung	3,00	3,00	0,00	0,00	3,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,00	8,00	4,00	4,00	50%	50%	0,00	0,00
Laufbahngruppe 1 / zweites Einstiegsamt																		
A 9 S	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	3,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 9 + Zul.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,48	0,48	0,48	0,48	0,00	0,00	0,00	0,00
A 8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,87	6,87	5,87	5,87	0,00	0,00	0,00	0,00
A 6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50%	50%	0,00	0,00
Ausbildung	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50%	50%	0,00	0,00

## Schätzung

Stand: August 2011

Stadt Norderstedt

Entgeltgruppe	freie oder zu besetzende Stellen		offene Stellen (zum o.g. Stichtag); neue Stellen		Summe N + O		Stellenabbau u.- sperre				geschätzte Personalkapazität E + O – Q		davon Mindestfrauenanteil = S x K : 100		Zielvorgabe (Frauenanteil) bei Unterrepräsentanz			
							insgesamt		davon Frauen						Neubesetzungen		Beförderung./ Höhergrupp. In %	
	N		O		P		Q		R		S		T		U		V	
Entgeltgruppe	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15
1	0,00	0,00	0,75	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,26	1,26	0,94	0,94	0,00	0,00	0,00	0,00
2	6,01	3,97	0,00	0,00	6,01	3,97	0,00	0,00	0,00	0,00	110,56	110,56	104,71	104,71	0,00	0,00	0,00	0,00
2Ü	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,50	5,50	0,50	0,50	0,50	0,00	0,00	0,00
3	2,00	4,00	0,00	0,00	2,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	74,35	74,35	8,18	8,18	1,00	2,00	0,00	0,00
4	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,50	14,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	3,00	4,00	2,71	0,00	5,71	4,00	1,21	0,00	0,00	0,00	118,72	118,72	44,53	44,53	2,85	2,00	0,00	0,00
6	4,24	5,14	0,00	0,00	4,24	5,14	0,00	0,00	0,00	0,00	87,94	87,94	43,17	43,17	0,12	2,12	30%	0,00
7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8	0,00	1,00	2,00	0,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	46,55	46,55	15,57	15,57	1,00	0,50	0,00	0,00
9	0,00	5,25	1,00	0,00	1,00	5,25	0,00	0,00	0,00	0,00	95,51	95,51	62,21	62,21	0,00	0,00	0,00	0,00
10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	14,56	14,56	5,85	5,85	0,00	0,00	0,00	0,00
11	1,00	2,00	1,00	0,00	2,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	34,82	34,82	13,82	13,82	1,00	1,00	0,00	0,00
12	0,00	1,52	1,00	0,00	1,00	1,52	0,00	0,00	0,00	0,00	20,31	20,31	5,83	5,83	0,50	0,76	0,00	0,00
13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,17	9,17	3,17	3,17	0,00	0,00	0,00	0,00
14	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,77	1,77	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00
15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
15Ü	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ausbildung/Praktik.	6,00	6,00	0,00	0,00	6,00	6,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,00	12,00	5,00	5,00	50%	50%	0,00	0,00

## Schätzung

Stand: August 2011

Stadt Norderstedt

Entgeltgruppe TVöD-SuE	freie oder zu besetzende Stellen		offene Stellen (zum o.g. Stichtag); neue Stellen		Summe N + O		Stellenabbau u.- sperre				geschätzte Personalkapazität E + O – Q		davon Mindest- frauenanteil = S x K : 100		Zielvorgabe (Frauenanteil) bei Unterrepräsentanz			
							insgesamt		davon Frauen						Neu- besetzungen		Beförderung./ Höhergrupp. In %	
	N		O		P		Q		R		S		T		U		V	
Entgeltgruppe	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15	12/13	14/15
S2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
S3	0,00	0,50	12,00	0,00	12,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00	55,74	55,74	53,51	53,51	0	0	0,00	0,00
S4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
S5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
S6	0,00	0,50	17,50	0,00	17,50	0,50	1,50	0,00	0,00	0,00	95,72	95,72	83,96	83,96	0	0	0,00	0,00
S7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
S8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,48	16,48	11,48	11,48	0	0	0,00	0,00
S9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
S10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,82	3,82	3,82	3,82	0	0	0,00	0,00
S11	0,00	0,00	0,50	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,50	8,50	6,37	6,37	0	0	0,00	0,00
S12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
S13	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,17	8,17	7,17	7,17	0	0	0,00	0,00
S14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,90	7,90	6,90	6,90	0	0	0,00	0,00
S15	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	3,00	3,00	3,00	0	0	0,00	0,00
S16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ausbildung/Praktik.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00