



Frauenförderplan

**der Stadt Norderstedt
2016 - 2019**

(DA 11/30)

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	3
2	FRAUENFÖRDERNDE HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN	4
2.1	<i>Auswahlgrundsätze bei Stellenbesetzung.....</i>	4
2.2	<i>Ausbildung.....</i>	5
2.3	<i>Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie Fort- und Weiterbildung... </i>	5
2.4	<i>Arbeitszeitflexibilisierung / Teilzeitbeschäftigung</i>	6
2.5	<i>Beurlaubung und Wiedereinstieg.....</i>	7
2.6	<i>Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz</i>	7
3	ALLGEMEINES	7
3.1	<i>Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten.....</i>	7

Anlage 1: Beschäftigtenanalyse getrennt nach Berufsgruppen

Anlage 2: Schätzungen getrennt nach Berufsgruppen

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.

Federführend verantwortlich für die Erstellung des Frauenförderplans ist die Dienststelle, welche diesen in enger Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt. Vorrangiges Ziel ist es, die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in unterschiedlichen Bereichen zu analysieren und zu verändern.

Grundlage für die Aufstellung des Frauenförderplans ist das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (GstG), das in § 1 folgende Ziele festlegt:

1. Die Schaffung von Arbeitsbedingungen, welche eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.
2. Die Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung erfahren.
3. Die gerechte Beteiligung von Frauen in allen Besoldungsgruppen / Entgeltgruppen.

Auch für die Jahre 2016-2019 definieren wir auf dieser Grundlage zentrale Handlungsfelder und Maßnahmen, die dazu beitragen in Bezug auf:

- a) **die Vereinbarkeit von Familie und Beruf** - z.B. durch Arbeitszeitflexibilisierung (vor allem Arbeits- und Ausbildungsverträge in Teilzeit), Weiterbildung, Förderung des Wiedereinstiegs.
- b) **Stärkung von Frauen in Führungspositionen** - z.B. durch Weiter- und Fortbildung
- c) **Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** – z.B. als präventive Maßnahme die Richtlinie zum Verfahren im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Verbot der sexuellen Belästigung).

Gemäß § 11 GstG besteht der Frauenförderplan aus einer Bestandsaufnahme und einer Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einer Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Planstellen, möglicher Beförderungen/Höhergruppierungen und durch Abbau wegfallender Stellen.

Er ist weiterhin Grundlage für die Feststellung, ob in einzelnen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, so dass die Vorrangregelung Beachtung findet. Voraussetzung für deren tatsächliche Anwendung ist immer, dass Frauen z.B. im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens eine gleichwertige Qualifikation nachweisen können („Bestenauslese“).

Der Frauenförderplan enthält für die nächsten zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Im Frauenförderplan werden Maßnahmen, Ziele und Zeitrahmen genannt, so dass konkret beschrieben wird, mit welchen personellen, organisatorischen, finanziellen, fortbildnerischen Mitteln die Gleichstellungsverpflichtung laut § 11 (1) GstG gefördert werden soll.

2 Frauenfördernde Handlungsfelder und Maßnahmen

2.1 Auswahlgrundsätze bei Stellenbesetzung

- 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 werden im Vorfeld des Stellenbesetzungsverfahrens durch den Fachbereich Stadtvertretung, Gremien, Öffentlichkeitsarbeit und 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 Auswahlgremiums 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.
- 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 GStG grundsätzlich öffentlich aus, soweit sie nicht unter den Ausnahmehereich des § 7 Abs. 6 GStG 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.
- Beurlaubte Beschäftigte können sich in den letzten 6 Monaten der Beurlaubung im Fachbereich 113 gezielt über geplante interne Stellenausschreibungen informieren.

2.2 Ausbildung

- Die Stadt Norderstedt bietet bedarfsorientiert in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten 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.

2.3 Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie Fort- und Weiterbildung

- Bei der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes bzw. einzelner Personalentwicklungsmaßnahmen sind die Belange der weiblichen Beschäftigten zu berücksichtigen. Der Oberbürgermeister hat dafür Sorge zu tragen, dass die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig beteiligt wird, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstigen Stellungnahmen ggf. berücksichtigt werden können.
- 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 Stadtvertretung, Gremien, Öffentlichkeitsarbeit und Personal führt eine geschlechtsspezifische Statistik über die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aus dem internen Fortbildungsprogramm und wertet diese jährlich aus.
Die Fachämter führen eine jährliche geschlechtsspezifische Statistik über die Teilnahme an externen Fortbildungsveranstaltungen und leiten diese bis zum 31.01. des Folgejahres an den Fachbereich Stadtvertretung, Gremien, Öffentlichkeitsarbeit und Personal weiter. Der Fachbereich Stadtvertretung, Gremien, Öffentlichkeitsarbeit und Personal werten diese für den jährlichen Querschnittsbericht aus.

- Fortbildungsveranstaltungen, die intern inhaltlich geplant werden - insbesondere wenn sie auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten - gehen inhaltlich und didaktisch auf den Aspekt „Gleichstellung von Frau und Mann“ ein.

Die Förderung und Aufwertung sozialer Kompetenzen ist integraler Bestandteil von Fortbildungsveranstaltungen. Die Förderung von Durchsetzungsfähigkeit und Entscheidungsfreude bei Frauen wird thematisiert. Der Fachbereich Stadtvertretung, Gremien, Öffentlichkeitsarbeit und 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:

1. frühzeitige Ankündigung
2. Seminare vor Ort und während der Rahmenarbeitszeit
3. Erstattung der durch die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung ggf. zusätzlich notwendigen Betreuungskosten (Nachweise erforderlich):
 - für Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
 - für Kinder, die wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind,
 - für sonstige pflegebedürftige Angehörige, die mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft leben.

Ein Antrag auf Kostenübernahme ist so rechtzeitig im Fachbereich Stadtvertretung, Gremien, Öffentlichkeitsarbeit und Personal zu stellen, dass bis zum Beginn der Fortbildungsveranstaltung darüber entschieden werden kann. Nachträglich gestellte Anträge können nicht berücksichtigt werden.

- Die Gleichstellungsstelle bietet eigene Fortbildungsveranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Auf diese internen Fortbildungsveranstaltungen finden die Fortbildungsrichtlinien (z.B. Anrechnung Arbeitszeit) Anwendung.

2.4 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.

- Im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte Arbeitszeiten einzuräumen.
- 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.

2.5 Beurlaubung und Wiedereinstieg

- Der Fachbereich Stadtvertretung, Gremien, Öffentlichkeitsarbeit und Personal informiert 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. Beschäftigte, die eine Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, werden bei Antragstellung 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 Stadtvertretung, Gremien, Öffentlichkeitsarbeit und Personal 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.

2.6 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.

3 Allgemeines

3.1 Widerspruchsrecht 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.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über das Inkrafttreten des Frauenförderplanes sowie dessen Einsichtsmöglichkeit über das Intranet informiert. Auf Wunsch wird der Frauenförderplan in Papierform durch den Fachbereich Stadtvertretung, Gremien, Öffentlichkeitsarbeit und Personal zur Verfügung gestellt.

Dieser Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Der Hauptausschuss ist einmal jährlich im Rahmen des Querschnittsberichtes über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans zu informieren.

Anlage 1:

Istanalyse

Besoldungsgruppe	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	
Laufbahngruppe 2												
A 16	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
A 15	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
A 14	0	1	0,78	0,78	0	1	0,78	0,78	100,00	0	0	
A 13	8	1	0,60	8,60	2	0	0,00	2,00	23,26	0	0	U
A 12	4	2	1,00	5,00	0	2	1,00	1,00	18,18	0	0	U
A 11	12	7	4,99	16,99	6	6	4,42	10,42	61,33	0	0	
A 10	15	11	7,69	22,69	8	9	6,59	14,59	64,31	2	2	
A 9	7	0	0,00	7,00	2	0	0,00	2,00	28,57	0	0	U
Ausbildung	9	0	0,00	9,00	4	0	0,00	4,00	44,44	0	0	U
Laufbahngruppe 1												
A 9 S	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
A 9 + Zul.	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
A 8	1	2	0,70	1,70	1	2	0,70	1,70	100,00	1	1	
A 7	4	3	2,56	6,56	2	3	2,56	4,56	69,52	1	1	
A 6	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

Entgeltgruppe	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	
Entgeltgruppe												
TVöD												
1	0	5	0,90	0,90	0	1	0,38	0,38	42,86	0	0	U
2	22	139	78,78	100,78	20	132	76,15	96,15	95,41	8	8	
2Ü	4	1	0,50	4,50	0	1	0,50	0,50	11,11	0	0	U
3	67	8	3,27	70,27	4	5	2,27	6,27	8,92	5	3	U
4	14	0	0,00	14,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
5	118	39	21,38	139,38	30	36	20,88	50,88	36,50	1	0	U
6	45	32	22,15	67,15	16	30	20,88	36,88	54,92	4	3	
7	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
8	54	12	7,23	61,23	9	10	6,46	15,46	25,25	5	5	U
9	56	69	37,88	93,88	30	51	29,94	59,94	63,85	4	4	
10	19	2	1,00	20,00	7	1	0,45	7,45	37,24	0	0	U
11	33	12	7,46	40,46	12	12	7,46	19,46	48,09	2	2	U
12	15	5	3,53	18,53	2	5	3,53	5,53	29,83	0	0	U
13	4	5	3,45	7,45	0	5	3,45	3,45	46,30	0	0	U
14	1	1	0,77	1,77	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
15	2	1	0,50	2,50	2	0	0,00	2,00	80,00	0	0	
15Ü	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
Ausbildung	13	0	0,00	13,00	5	0	0,00	5,00	38,46	0	0	U

Istanalyse

Entgeltgruppe		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		
Entgeltgruppe													
TVöD-SuE													
S2		0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S3		44	19	13,02	57,02	40	19	13,02	53,02	92,98	7	7	
S4		0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S7		0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S8a		50	57	32,05	82,05	44	52	28,85	72,85	88,80	11	11	
S8b		16	8	4,40	20,40	6	7	3,90	9,90	48,52	2	1	U
S9		6	1	0,26	6,26	4	1	0,26	4,26	68,05	1	1	
S11a		0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S11b		13	7	3,32	16,32	8	6	2,82	10,82	66,29	0	0	
S12		1	1	0,82	1,82	0	1	0,82	0,82	45,07	0	0	U
S13		2	3	2,54	4,54	1	3	2,54	3,54	77,97	0	0	
S14		8	5	3,32	11,32	6	5	3,32	9,32	82,33	1	1	
S15		6	2	1,74	7,74	4	1	0,90	4,90	63,25	1	1	
S16		3	0	0,00	3,00	3	0	0,00	3,00	100,00	0	0	
S17		1	1	0,82	1,82	1	1	0,82	1,82	100,00	0	0	
S18		1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	0	0	

Anlage 2: Schätzungen getrennt nach Berufsgruppen

Schätzung

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	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19
Laufbahngruppe 2																		
A 16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	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	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,78	0,00	1,78	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00
A 13	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,60	0,00	2,23	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
A 12	1,00	0,85	1,00	0,00	2,00	0,85	0,00	0,00	0,00	0,00	6,00	0,00	1,09	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00
A 11	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,99	0,00	11,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 10	0,50	0,00	0,86	0,00	1,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	23,55	0,00	15,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 9	0,00	0,80	0,00	0,00	0,00	0,80	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00	0,00	2,00	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00
Ausbildung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,00	0,00	4,00	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00
Laufbahngruppe 1																		
A 9 S	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	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	0,00	0,00	0,00	0,00	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	1,70	0,00	1,70	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	6,56	0,00	4,56	0,00	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	50,00	50,00	0,00	0,00
Ausbildung	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	50,00	50,00	0,00	0,00

Schätzung

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	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,90	0,00	0,39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	2,26	9,68	0,00	0,00	2,26	9,68	0,00	0,00	0,00	0,00	100,78	0,00	96,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2Ü	0,00	2,0	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,50	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	3,00	2,53	5,53	0,00	8,53	2,53	0,00	0,00	0,00	0,00	75,80	0,00	6,76	0,00	8,53	2,53	0,00	0,00
4	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
5	1,87	5,27	11,47	0,00	13,34	5,27	0,00	0,00	0,00	0,00	150,85	0,00	55,06	0,00	13,34	5,27	0,00	0,00
6	2,61	4,83	5,50	0,00	8,11	4,83	0,00	0,00	0,00	0,00	72,65	0,00	39,90	0,00	0,00	0,00	0,00	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	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8	1,00	0,00	2,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	63,23	0,00	15,97	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00
9	2,59	4,24	4,64	0,00	7,23	4,24	0,00	0,00	0,00	0,00	98,52	0,00	62,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00	7,45	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
11	2,50	4,85	1,50	0,00	4,00	4,85	0,00	0,00	0,00	0,00	41,96	0,00	20,18	0,00	2,00	2,42	0,00	0,00
12	0,00	2,00	1,76	0,00	1,76	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,29	0,00	6,05	0,00	1,76	2,00	0,00	0,00
13	0,00	1,00	0,50	0,00	0,50	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,95	0,00	3,68	0,00	0,50	0,50	0,00	0,00
14	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,77	0,00	0,00	0,00	0,00	1,88	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	2,50	0,00	2,00	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	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,00	0,00	5,00	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00

Schätzung

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	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19	16/17	18/19
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	0,00	0,00	0,00	0,00
S3	0,00	0,00	2,75	0,00	2,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59,77	0,00	55,57	0,00	0,00	0,00	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	0,00	0,00	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	0,00	0,00	0,00	0,00
S8a	2,95	1,00	2,26	0,00	5,21	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	84,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S8b	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,40	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00
S9	0,00	1,00	0,50	0,00	0,50	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,76	0,00	4,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S11a	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S11b	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,32	0,00	10,82	0,00	0,00	0,00	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	1,82	0,00	0,82	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,54	0,00	3,54	0,00	0,00	0,00	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	11,32	0,00	9,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S15	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,74	0,00	4,90	0,00	0,00	0,00	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	3,00	0,00	3,00	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	1,82	0,00	1,82	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	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00