



Frauenförderplan

**der Stadt Norderstedt
2024 - 2027**

(DA 11/30)

Inhaltsverzeichnis

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

Anlage 1: Beschäftigtenanalyse getrennt nach Berufsgruppen

Anlage 2: Schätzungen getrennt nach Berufsgruppen

1 Einleitung

Die Stadt Norderstedt fördert die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Grundlage dafür ist das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG) vom 13. Dezember 1994.

Ziel ist es, mit Hilfe des Frauenförderplans, vor allem Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es allen Geschlechteridentitäten ermöglichen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Auch sollen Nachteile kompensiert werden, die vor allem Frauen durch eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung erfahren, sowie dass Frauen gerecht an allen Entgelt- und Besoldungsgruppen teilhaben und in Gremien beteiligt werden. Eine entsprechende Personalentwicklung und Personalplanung kann Wesentliches dazu beitragen, dass Gleichstellung innerhalb der Verwaltung der Stadt Norderstedt umgesetzt werden kann.

Deutlich wird in den Frauenförderplänen, dass Gleichstellung auch heute noch kein Selbstläufer ist, sondern dass weiterhin gleichstellungspolitische Maßnahmen notwendig sind.

Auch für die Jahre 2024-2027 sehen wir auf dieser Grundlage als zentrale Handlungsfelder und Maßnahmen:

- a) **die Vereinbarkeit von Familie und Beruf** - z.B. durch Arbeitszeitflexibilisierung (vor allem Arbeitsverträge in Teilzeit), Weiterbildung, Förderung des Wiedereinstiegs, mobile Arbeit, wo sie vom Aufgabenfeld her umsetzbar ist.
- 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 DA 11/35 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 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 Hauptausschuss wird einmal jährlich im Rahmen des Querschnittsberichts über die Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen informiert.

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 wird durch die zuständige Führungskraft ein stellenbezogenes Anforderungsprofil, getrennt nach formellen Voraussetzungen, Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, erstellt. Anhand dieses Anforderungsprofils fertigt der Fachbereich Personal - Recruiting – die Stellenausschreibung, die den Beteiligungsgremien (Gleichstellungsbeauftragten, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung) vor der Veröffentlichung per Mail zur Kenntnis gegeben wird. Bei der Formulierung des Anforderungsprofils sowie der Stellenausschreibung sind Begriffe, die geschlechtsspezifische Wertungen zur Folge haben könnten, zu vermeiden.
- Das weitere Stellenbesetzungsverfahren wird im digitalen Bewerbermanagementsystem im Personalwirtschaftssystem KOMMBOSS abgebildet. Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Rahmen des Rechte- und Rollenkonzeptes lesenden Zugriff auf die eingegangenen Bewerbungsunterlagen und auf den Gesamtprozess des Stellenbesetzungsverfahrens.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerber*innen, die die im Anforderungsprofil festgelegten Merkmale 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. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerberinnen für die Vorstellungsgespräche vorschlagen, wenn sie die im Anforderungsprofil festgelegten Merkmale 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 im Berufsverlauf so berücksichtigt werden, dass Frauen gleiche Erfolgchancen haben. Fragen, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig. Dasselbe gilt für die Frage nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft. Berufstätigkeit bzw. das Einkommen des/der Partner*in dürfen nicht berücksichtigt werden.
- In Stellenausschreibungen sollen geschlechtsneutrale Formulierungen für die Berufsbezeichnung gewählt werden (z. B. Verwaltungskraft). Ist dies nicht möglich, werden in der Berufsbezeichnung alle Geschlechter durch den Zusatz „w / m / d“ hinter der Berufsbezeichnung einbezogen. Im Stellenausschreibungstext sollten, wenn möglich, nur geschlechtsneutrale Formulierungen gewählt werden. Ist dies nicht möglich, ist das Asterisk (als Gendersternchen) zu verwenden (Bsp. Bibliothekar*in“).
- Zur Förderung der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen schreibt die Stadt Norderstedt vakante Stellen für Amtsleitungen gemäß § 7 Abs. 3 GStG grundsätzlich öffentlich aus. Ausnahmen regelt § 7 Abs. 6 GStG abschließend.
- Bei Stellenbesetzungen von Führungspositionen auf den Ebenen der Sachgebiets- und Fachbereichsleitung kann, durch Einzelfallabstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten, auf eine pauschale externe Ausschreibung, zugunsten der im eigenen Hause vorhandenen qualifizierten Beschäftigten, verzichtet werden.

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 Personal – Recruiting - gezielt über geplante interne Stellenausschreibungen informieren.

2.2 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. Die/Der Oberbürgermeister*in hat dafür Sorge zu tragen, dass die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig beteiligt wird, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstigen Stellungnahmen berücksichtigt werden können.
- Beschäftigte 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 alle Beschäftigten sich beruflich weiterbilden können.
- Fortbildungsveranstaltungen, die inhaltlich intern geplant werden – insbesondere, wenn sie auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten - gehen inhaltlich und didaktisch auf den Aspekt „Gleichstellung der Geschlechter“ 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.

- Eine Einführung in das Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ ist Bestandteil der innerbetrieblichen Ausbildung.
- Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen so angeboten werden, dass Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie 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/dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft leben.

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

- Die Gleichstellungsstelle kann eigene Fortbildungsveranstaltungen für die Beschäftigten anbieten. Auf diese internen Fortbildungsveranstaltungen finden die Fortbildungsrichtlinien (z.B. Anrechnung Arbeitszeit) Anwendung.

2.3 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 rechtzeitig vor Ausschreibung der Stelle zur Stellungnahme vorzulegen.

Nach Abgabe der Stellungnahme muss die/der Oberbürgermeister*in eventuelle Anregungen bzw. Bedenken bei ihrer/seiner Entscheidung berücksichtigen.

Eine Besetzung einer Vollzeitstelle mit Teilzeitkräften ist nur dann möglich, wenn sich die Bewerbenden in Bezug auf die Verteilung der Arbeitszeit und Qualifikation ergänzen.

- Im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte Arbeitszeiten einzuräumen.
- Die Dienstvereinbarung Mobile Arbeit (DV 11/47) hat u. a. das Ziel, den Beschäftigten der Stadtverwaltung eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf zu ermöglichen.
- In der Arbeitsorganisation (z.B. Termine, Dienstbesprechungen, Projektgruppen) werden die Belange der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt (z.B. Termine zu den „Regelarbeitszeiten“ der Teilzeitkräfte). Die Führungskräfte sind hierfür verantwortlich.
- Gemeinschaftsveranstaltungen sind zeitlich so zu legen, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen können.

2.4 Elternzeit / Beurlaubung / Wiedereinstieg

- Der Fachbereich 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 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.
Die Fachämter haben Hinweise auf die Bedeutung der fachbezogenen Fortbildung zu geben, um den Wiedereinstieg der Beurlaubten zu erleichtern.
Die Fortbildungs- und Reisekosten werden durch das Fachamt übernommen.

- Um die Nähe zum Beruf während einer Beurlaubung zu fördern, werden Beurlaubte vorrangig bei der Urlaubs-, Kur- und Krankheitsvertretung bzw. für Sonderaufgaben berücksichtigt.

2.5 Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

- Sexuelle Belästigung ist verboten.
- Die Richtlinie zum Verfahren im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der Stadt Norderstedt (DA 11/35) soll helfen, Beschäftigte und Führungskräfte für das Thema zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu können und Fälle möglichst zu vermeiden. Liegt eine sexuelle Belästigung vor oder besteht ein entsprechender Verdacht, so wirkt die DA 11/35 der Verunsicherung entgegen, die eine sexuelle Belästigung für Betroffene mit sich bringt, denn die DA 11/35 zeigt sowohl unterschiedliche Möglichkeiten der individuellen Unterstützung auf, als auch das Vorgehen bei Aufklärung und Verfolgung.
- 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 (DA 11/35).

3 Allgemeines

Information

Alle Beschäftigten werden über das Inkrafttreten des Frauenförderplanes sowie dessen Einsichtsmöglichkeit über das Intranet informiert. Auf Wunsch wird der Frauenförderplan in Papierform durch den Fachbereich Personal zur Verfügung gestellt.

Dieser Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Istanalyse (einschl. Beamt*innen der Berufsfeuerwehr)

Besoldungs-, Entgelt-, Vergütungs- und Lohngruppe	Beschäftigte Insgesamt				davon Frauen						nachrichtlich		Unterrepr.
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität B + D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität F + H	Frauenanteil in % $I \times 100 \cdot E$	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		0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
A 15		0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
A 14		1	1	0,78	1,78	0	1	0,78	0,78	43,84	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		5	1	0,85	5,85	1	1	0,85	1,85	31,67	0	0	U
A 12		7	4	2,83	9,83	3	2	1,33	4,33	44,05	0	0	U
A 11		10	9	6,52	16,52	6	7	5,32	11,32	68,53	2	1	
A 10		9	14	9,93	18,93	4	11	7,47	11,47	60,62	0	0	
A 9		6	0	0,00	6,00	4	0	0,00	4,00	66,67	0	0	
Ausbildung		12	0	0,00	12,00	8	0	0,00	8,00	66,67	0	0	
Laufbahngruppe 1 / zweites Einstiegsamt													
A 9 S		7	0	0,00	7,00	2	0	0,00	2,00	28,57	0	0	U
A 9 + Zul.		1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
A 8		10	4	2,55	12,55	1	4	2,55	3,55	28,29	0	0	U
A 7		8	2	1,71	9,71	1	2	1,71	2,71	27,89	0	0	U
A 6		0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
Ausbildung		12	0	0,00	12,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U

Istanalyse

Besoldungs-, Entgelt-, Vergütungs- und Lohngruppe	Beschäftigte Insgesamt				davon Frauen					nachrichtlich		Unterrepr.
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität B + D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität F + H	Frauenanteil in %	Beurlaubte		
		Personen	Arbeitszeitvolumen			Personen	Arbeitszeitvolumen			insges.	Frauen	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	
Entgeltgruppe												
TVöD												
1	0	1	0,15	0,15	0	1	0,15	0,15	100,00	0	0	
2	23	130	76,37	99,37	16	124	72,26	88,26	88,81	0	0	
2Ü	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	U
3	54	1	0,62	54,62	6	1	0,62	6,62	12,11	0	0	U
4	20	2	1,28	21,28	2	2	1,28	3,38	15,40	0	0	U
5	149	30	18,83	167,83	27	24	14,74	41,74	24,87	2	2	U
6	50	44	29,67	79,67	19	44	29,67	48,67	61,09	0	0	
7	31	17	12,32	43,32	13	16	11,45	24,45	56,44	0	0	
8	17	8	4,96	21,96	8	7	4,27	12,27	55,87	1	1	
9a	75	42	29,29	104,29	41	37	26,66	67,66	64,88	1	1	
9b	49	48	25,75	74,75	18	36	20,10	38,10	50,96	4	3	
9c	22	8	5,49	27,49	12	7	4,59	16,59	60,35	0	0	
10	25	11	7,40	32,40	9	9	5,78	14,78	45,61	0	0	U
11	68	26	15,45	83,45	25	22	12,76	37,76	45,24	1	1	U
12	24	10	7,37	31,37	9	9	6,67	15,47	49,33	2	2	U
13	14	8	5,17	19,17	8	8	5,17	13,17	68,71	0	0	
14	3	1	0,50	3,50	0	1	0,50	0,50	14,29	0	0	U
15	9	2	1,01	10,01	3	2	1,01	4,01	40,08	0	0	U
Ausbildung/Praktik.	27	1	0,77	27,77	13	1	0,77	13,77	49,58			U

Istanalyse

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	Frauenant eil in %	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	0	
S3	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S4	31	25	19,54	50,54	25	25	19,54	44,54	88,13	1	1	
S7	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S8a	2	2	1,59	3,59	2	2	1,59	3,59	100,00	2	2	
S8b	78	58	41,82	119,82	58	53	37,43	95,43	79,64	6	6	
S9	7	2	0,62	7,62	6	2	0,62	6,62	86,87	0	0	
S11a	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
S11b	5	4	2,86	7,86	5	3	2,09	7,09	90,21	0	0	
S12	10	12	7,26	17,26	7	12	7,26	14,26	82,62	3	3	
S13	2	0	0,00	2,00	2	0	0,00	2,00	100,00	0	0	
S14	17	2	1,67	18,67	13	2	1,67	14,67	78,57	1	1	
S15	3	7	5,56	8,56	3	6	4,63	7,63	89,21	0	0	
S16	5	0	0,00	6,00	5	0	0,00	5,00	100,00	0	0	
S17	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	0	0	
S18	3	0	0,00	3,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	
Ausbildung/Praktik.	25	0	0,00	25,00	17	0	0,00	17,00	68,00	0	0	

Schätzung (einschl. Beamt*innen der Berufsfeuerwehr):

Besoldungsgruppe	freie oder zu besetzende Stellen		offene/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	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27
Laufbahngruppe 2 / zweites Einstiegsamt																		
A 16	1	0	0	0	1,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00
A 15	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	0	0,78	0	0	0,00	0,78	0	0	0	0	1,78	1,78	0,78	0,78	0,00	0,39	0,00	0,00
A 13	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00
Laufbahngruppe 2 / erstes Einstiegsamt																		
A 13	0,5	0	0	0	0,50	0,00	0	0	0	0	5,85	5,85	1,85	1,85	0,25	0,00	0,00	0,00
A 12	1,2	0,6	1	0	2,20	0,60	0	0	0	0	10,83	9,83	4,77	4,33	1,10	0,30	0,00	0,00
A 11	0	0,6	7	0	7,00	0,60	0	0	0	0	23,52	16,52	16,12	11,32	0,00	0,00	0,00	0,00
A 10	0,6	1,73	8,5	0	9,10	1,73	0	0	0	0	27,43	18,93	16,63	11,48	0,00	0,00	0,00	0,00
A 9	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	6,00	6,00	4,00	4,00	50,00	50,00	0,00	0,00
Ausbildung	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	12,00	12,00	8,00	8,00	50,00	50,00	0,00	0,00
Laufbahngruppe 1 / zweites Einstiegsamt																		
A 9 S	0	0	9	0	9,00	0,00	0	0	0	0	16,00	7,00	4,57	2,00	4,50	0,00	0,00	0,00
A 9 + Zul.	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 8	0,6	0	17	0	17,60	0,00	0	0	0	0	29,55	12,55	8,36	3,55	8,80	0,00	0,00	0,00
A 7	0	0	2	0	2,00	0,00	0	0	0	0	11,71	9,71	3,27	2,71	50,00	50,00	0,00	0,00
A 6	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00
Ausbildung	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	12,00	12,00	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00

Schätzung:

Entgeltgruppe	freie oder zu besetzende Stellen		offene/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	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27
1	0	0,15	0	0	0	0,15	0	0	0	0	0,15	0,15	0,15	0,15	0,00	0,00	0,00	0,00
2	0,64	2,55	12,15	0	12,79	2,55	0	0	0	0	111,52	99,37	99,04	88,25	0,00	0,00	0,00	0,00
2Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	2	3	6	0	8	3	0	0	0	0	60,62	54,62	7,34	6,61	4,00	1,50	0,00	0,00
4	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	21,28	21,28	3,28	3,28	1,00	1,00	0,00	0,00
5	3,81	5,96	16	0	19,81	5,96	0	0	0	0	183,83	167,83	45,72	41,74	9,91	2,98	0,00	0,00
6	3,5	4,9	3,77	0	7,27	4,9	0	0	0	0	83,44	79,67	50,97	48,67	0,00	0,00	0,00	0,00
7	1,18	1	7	0	8,18	1	0	0	0	0	50,32	43,32	28,40	24,45	0,00	0,00	0,00	0,00
8	0	1	2	0	2	1	0	0	0	0	23,96	21,96	13,39	12,27	0,00	0,00	0,00	0,00
9a	3,52	3,5	14,5	0	18,02	3,5	0	0	0	0	118,79	104,29	77,07	67,66	0,00	0,00	0,00	0,00
9b	3,62	4,68	10,68	0	14,3	4,68	0	0	0	0	85,43	74,75	43,54	38,09	0,00	0,00	0,00	0,00
9c	0	1	2	0	2	1	0	0	0	0	29,49	27,49	17,80	16,59	0,00	0,00	0,00	0,00
10	2,14	0,8	6	0	8,14	0,8	0	0	0	0	38,40	32,40	17,51	14,78	4,07	0,40	0,00	0,00
11	1,75	1,5	15	0	16,75	1,5	0	0	0	0	98,45	83,45	44,54	37,75	8,38	0,75	0,00	0,00
12	0	0	9	0	9	0	0	0	0	0	40,37	31,37	19,91	15,47	4,50	0,00	0,00	0,00
13	1,31	0,5	7	0	8,31	0,5	0	0	0	0	26,17	19,17	17,98	13,17	0,00	0,00	0,00	0,00
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,50	3,50	0,50	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00
15	0	1,45	0	0	0	1,45	0	0	0	0	10,01	10,01	4,01	4,01	0,00	0,73	0,00	0,00
Ausbildung/Praktik.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27,77	27,77	13,77	13,77	50,00	50,00	0,00	0,00

Entgeltgruppe TVöD-SuE	freie oder zu besetzende Stellen		offene/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	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27	24/25	26/27
S2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00
S3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00
S4	0,77	0,9	6	0	6,77	0,9	0	0	0	0	56,54	50,54	49,83	44,54	0,00	0	0,00	0,00
S7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00
S8a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,59	3,59	3,59	3,59	0,00	0	0,00	0,00
S8b	2,47	0,5	4,25	0	6,72	0,5	0	0	0	0	124,07	119,82	98,81	95,42	0,00	0	0,00	0,00
S9	0	2	1	0	1	2	0	0	0	0	8,62	7,62	7,49	6,62	0,00	0	0,00	0,00
S11a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7,86	0	0	0,00	0	0,00	0,00
S11b	0	0,82	4	0	4	0,82	0	0	0	0	11,86	7,86	10,70	7,09	0,00	0	0,00	0,00
S12	2	0	3	0	5	0	0	0	0	0	20,26	17,26	16,74	14,26	0,00	0	0,00	0,00
S13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,00	2,00	2	2	0,00	0	0,00	0,00
S14	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	19,67	18,67	15,45	14,67	0,00	0	0,00	0,00
S15	0	0,5	1	0	1	0,5	0	0	0	0	9,56	8,56	8,53	7,64	0,00	0	0,00	0,00
S16	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	7,00	6,00	7,00	6	0,00	0	0,00	0,00
S17	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0	0,00	0,00
S18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Ausbildung/Praktik.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25,00	25,00	17,00	17,00	50	50	0,00	0,00