

Frauenförderplan der Kreisverwaltung Plön für die Jahre 2024 - 2027

(Beschluss des Hauptausschusses vom 30.01.2024)

I. Präambel

Trotz der grundgesetzlichen Gleichstellung von Frauen und Männern seit 1949 sind Frauen in Beruf und Gesellschaft in vielen Teilen tatsächlich immer noch benachteiligt.

Die Erwerbsquote von Frauen steigt jährlich; zugleich bleibt deren Unterrepräsentanz in Leistungs- und Führungspositionen augenfällig. Ebenfalls zeigt sich bei erwerbstätigen Frauen immer noch ein hoher Anteil Teilzeitarbeitsmodelle, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Wie Analysen zeigen, konnte auch im öffentlichen Dienst eine formal-juristische Gleichstellung von Frauen und Männern nicht verhindern, dass ein Ungleichgewicht zwischen den beruflichen Chancen von Frauen und Männern besteht, obwohl der öffentliche Dienst im besonderen Maße dem Art. 3 Absatz 2 Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ verpflichtet ist.

Die Kreisverwaltung sieht sich daher verpflichtet, die Frauen zu fördern, um ihren Beitrag zur Verwirklichung der Ziele des Gleichheitsgrundsatzes zu leisten. Hierzu gehören unter anderem die Erhöhung des Frauenanteiles in qualifizierten, höherwertigen Aufgabenbereichen, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen, die Unterstützung beim Erhalt und der Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen sowie die Frauenförderung als Bestandteil personalwirtschaftlicher Planungen.

Diesem Zweck soll der gemäß § 10 Absatz 3 Ziffer 10 der Hauptsatzung vom Hauptausschuss beschlossene Frauenförderplan im Geschäftsbereich der Kreisverwaltung dienen.

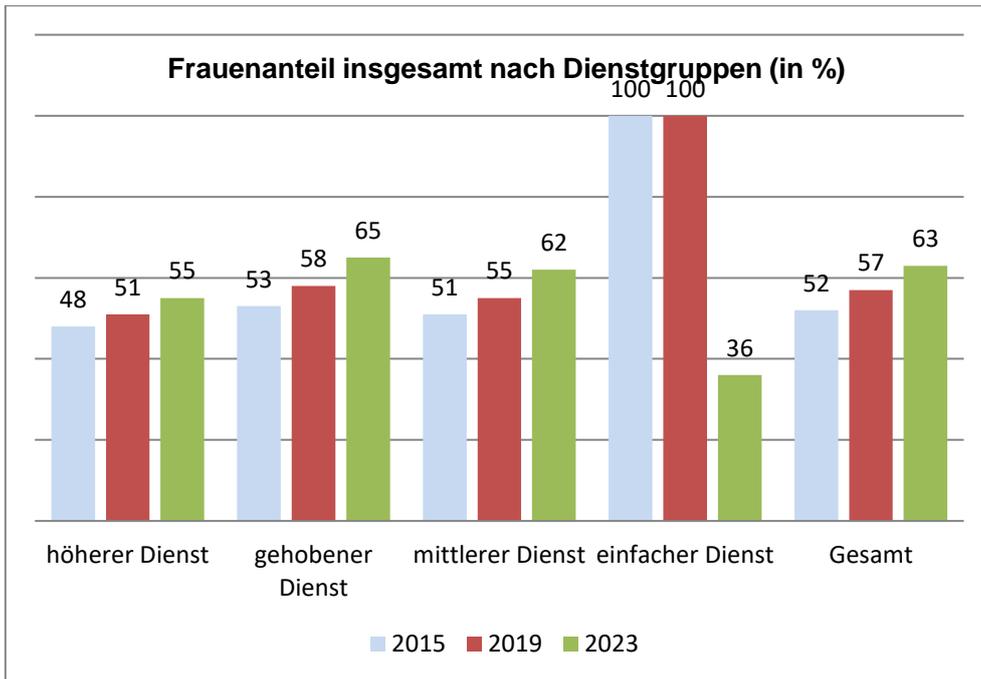
II. Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Entsprechend § 11 Absatz 3 des Gesetzes zur Förderung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz (GstG)) ist als Grundlage für diesen Frauenförderplan eine Analyse der Beschäftigtenstruktur (Istanalyse) nach dem Stand vom 31.07.2023 erstellt worden (Anlage 1), aus der hervorgeht:

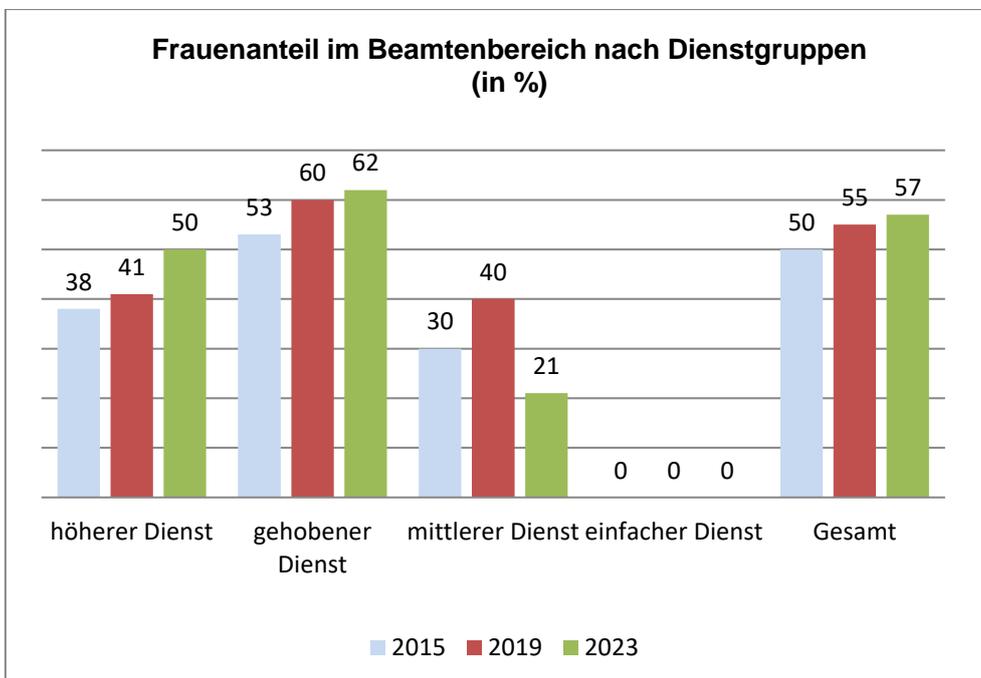
1. Die Zahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen nach TVöD + TVöD SuE (Sozialtarifbereich).
2. Die Zahl der Auszubildenden beziehungsweise Anwärterinnen und Anwärter, getrennt nach Beamten- und Tarifbereich.
3. Die Anzahl der beurlaubten Mitarbeitenden insgesamt und den darin enthaltenen Anteil der Frauen.

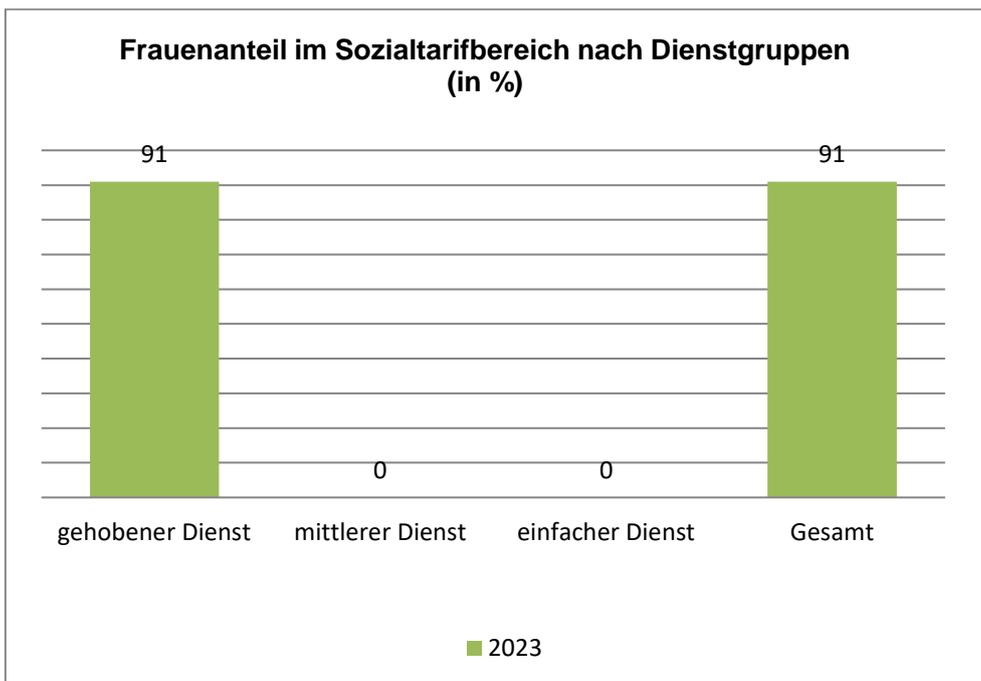
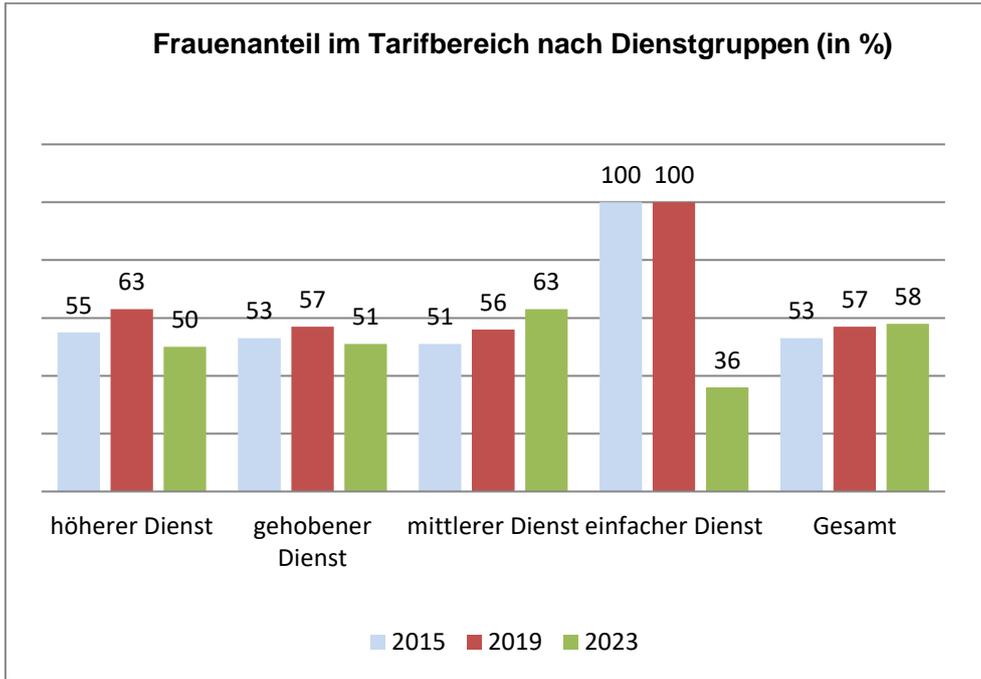
Am 31.07.2023 betrug der Anteil der Frauen an der Gesamtpersonalkapazität 61 % und ist damit seit der letzten Istanalyse am 31.12.2019 (= 57 %) gestiegen.

Die nachstehende Aufstellung zeigt auf, dass sich der Frauenanteil im gesamten höheren Dienst (Beamten- und Tarifbereich zusammen) seit 2019 von 51 % auf 55 % erhöht hat. Der Anteil im gehobenen Dienst ist gleichfalls erheblich von 58 % auf 63 % gestiegen. Auch im mittleren Dienst kann eine Erhöhung von 55 % auf 60 % verzeichnet werden. Der einfache Dienst umfasste in den bisherigen Auswertungen nur die Entgeltgruppen 1 und 2. Diese Einteilung wurde nun geändert, so dass der einfache Dienst jetzt die Entgeltgruppen 1 bis 4 erfasst. Der Frauenanteil ist daher von 100 % auf 36 % gesunken.



Die Entwicklung getrennt nach Beamten- und Tarifbereich kann den nachstehenden Darstellungen entnommen werden.





Demnach kann die Kreisverwaltung einen hohen Frauenanteil vorweisen. Die Frauen sind gleichwohl nach wie vor überwiegend teilzeitbeschäftigt. Nach Köpfen ist der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten seit 2019 von 88 % auf 87 % zwar leicht gesunken. Bei den Vollzeitbeschäftigten ist der Wert jedoch von 24 % auf 44 % gestiegen.

Aus der Istanalyse in der Anlage ist der Frauenanteil in den einzelnen Entgelt- beziehungsweise Besoldungsgruppen ersichtlich. Die Spalte K gibt Auskunft darüber, in welchen Gruppen Frauen noch unterrepräsentiert sind.

Im Vergleich zur letzten Analyse sind Frauen in dreizehn statt in zwölf Besoldungs- beziehungsweise Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

Auffällig ist, dass diese Besoldungs- beziehungsweise Entgeltgruppen deckungsgleich sind mit den Bereichen, in denen Frauen beim Kreis Plön immer noch unterrepräsentiert sind. Hierbei handelt es sich zum einen um die Führungsebene, mit einem sehr geringen Anteil an Teilzeitbeschäftigung, und zum anderen um den MINT-Bereich (Bereich der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), also beispielsweise um die IT und die Hausmeisterei. Die Maßnahmen aus diesem Frauenförderplan sollen diesen Zustand ändern und bisher insbesondere „männlich dominierte“ Tätigkeitsfelder für Frauen attraktiver machen.

Da die Frauen in einigen Bereichen weiterhin unterrepräsentiert sind, enthält dieser Frauenförderplan entsprechend § 11 Absatz 4 GStG als Ergänzungsblatt zur Istanalyse eine Schätzung der sich in den Jahren 2024 bis 2027 ergebenden Stellenveränderungen. Nach dem Gleichstellungsgesetz ist in den Unterrepräsentationsbereichen bei den Zielvorgaben für Beförderungen ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Gruppe entspricht. Bei Neueinstellungen sind Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen. Diese Vorgaben können den Spalten V und W entnommen werden.

Die Zielvorgaben sollen langfristig dazu dienen, die Forderung des Gleichstellungsgesetzes zu erfüllen, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen. Um dies zu erreichen, sind die nachstehenden Maßnahmen zur Frauenförderung auszuschöpfen.

III. Maßnahmen zur Frauenförderung in der Personalentwicklung

1. Stellenausschreibung

- a) Alle Stellen bei der Kreisverwaltung Plön sind nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen für alle Geschlechter offen. Die Stellenausschreibungen sind genderneutral zu formulieren. Dies wird durch die Paar-/Doppelnennung mit dem Zusatz m/w/d erreicht oder durch genderneutrale Personenbezeichnungen wie auch Funktions- oder Kollektivbezeichnungen sowie Pluralformen.
- b) In öffentlichen Stellenausschreibungen ist auf den Frauenförderplan der Kreisverwaltung hinzuweisen.
- c) Bei internen Stellenausschreibungen ist durch Aushänge und Veröffentlichungen im hausinternen Intranet sicherzustellen, dass sich alle Beschäftigten des Kreises Plön über vakante Stellen informieren können. Geeignete beurlaubte Beschäftigte werden vom Hauptamt über freie Stellen informiert.
- d) Die Verwaltung setzt sich insbesondere für eine Frauenförderung ein, indem sie bei internen Stellenbesetzungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen gezielt anspricht. Im jährlichen Mitarbeitendengespräch sollen die Vorgesetzten besonders Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen motivieren und sie auf diesem Weg unterstützen.
- e) In einer Stellenausschreibung ist auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.
- f) Anforderungsprofile für auszuschreibende Stellen sind vorher vom Fachamt im Zusammenwirken mit dem Hauptamt festzulegen und aktenkundig zu machen (siehe Anlage 2).
- g) In Stellenausschreibung wird auf geschlechtsbezogene Tonalität verzichtet, indem zum Beispiel mit Verben das Aufgabenprofil umschrieben wird.

- h) Zu den Qualifikationen für Führungsfunktionen gehören auch Kenntnisse über die Zielsetzungen der Gleichstellung und der Vereinbarung von Familie und Beruf sowie Sensibilität und Engagement, um diese Zielsetzungen zu erreichen.
- i) Es ist eine Bewerbungsstatistik gemäß § 7 Absatz 7 GStG zu führen, in der für jeden neu besetzten Arbeitsplatz beziehungsweise Ausbildungsplatz festzuhalten ist
 1. ob er an eine Frau oder einen Mann vergeben wurde,
 2. ob eine Ausschreibung erfolgt ist und
 3. wenn ja, wie hoch der Anteil von Frauen unter den eingegangenen Bewerbungen und den zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen war
 4. und mit wie vielen Frauen und Männern das Auswahlgremium besetzt war.

2. Vorstellungsgespräche

Vom Grundsatz her sollen ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sofern sie die in dem Ausschreibungstext geforderte Qualifikation für die Stelle besitzen.

3. Auswahlentscheidungen

- a) Bei der Qualifizierungsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen erkennbar Bedeutung zukommt (§ 8 Absatz 2 GStG). Dies gilt insbesondere auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. Die hohe Belastbarkeit und das Organisationstalent, die und das Frauen - gerade die alleinerziehenden - unter Beweis stellen, wenn sie Familienarbeit und Berufstätigkeit miteinander verbinden, können qualifikationserhöhend wirken.
- b) Berufstätigkeit beziehungsweise das Einkommen des Partners beziehungsweise der Partnerin und vorherige Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen nicht berücksichtigt werden.
- c) Grundsätzlich ist anzustreben, dass die Auswahlgremien des Kreises Plön paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß dem GStG zu beteiligen.
- d) Soll im Laufe des Auswahlverfahrens von dem für die Ausschreibung festgelegtem Anforderungsprofil abgewichen werden, ist ein einvernehmlicher Beschluss des Auswahlgremiums erforderlich.

4. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

- a) Die Verbesserung von Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (siehe Anlage 1), ist konsequent zu nutzen. Dabei sind auch neue Aufgaben mit dem Ziel des Aufstiegs zuzuweisen.
- b) Für höherwertige Entgelt- und Besoldungsgruppen ist unter Berücksichtigung der Grundsätze von Eignung und Leistung verstärkt anzustreben, die jeweilige Gruppe paritätisch zu besetzen.

5. Ausbildungsverhältnisse

- a) Generell sind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten alle Ausbildungsberufe für alle Geschlechter zu öffnen.

- b) Bei gleicher Eignung sollen Frauen bei Unterrepräsentanz verstärkt berücksichtigt werden.
- c) Alle Ausbildungsverhältnisse werden auch in Teilzeit angeboten.

6. *Arbeitszeit/Teilzeitarbeit*

- a) Grundsätzlich sollen entsprechend § 12 Absatz 1 GStG in allen Bereichen und Berufen auch Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Die organisatorischen Voraussetzungen für die Teilbarkeit von Arbeitsplätzen sind von der Verwaltung zu schaffen.
- b) Neben der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen bemüht sich der Kreis Plön im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen weitere Lösungsoptionen zu schaffen, damit Eltern und pflegende Personen keine finanzielle Benachteiligung erfahren müssen.
- c) Teilzeitbeschäftigte sind in die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen sowie sozialen Leistungen eingebunden wie auch Vollzeitkräfte.
- d) Die Aufstockung der Arbeitszeit nach Teilzeitarbeit sollte im Rahmen des Stellenplans ermöglicht werden. Bei Neubesetzungen von Vollzeitarbeitsplätzen müssen eigene Teilzeitbeschäftigte gegenüber Neubewerbungen bevorzugt werden, wenn sie die geforderten Qualifikationen gleichermaßen erfüllen.
- e) Bei der Ausgestaltung von Teilzeitarbeit soll den individuellen Wünschen in Bezug auf Stundenzahl und Arbeit an bestimmten Wochentagen entsprochen werden, sofern dienstliche Gesichtspunkte dem nicht entgegenstehen. Insbesondere die Belange Alleinerziehender sollen gewichtig berücksichtigt werden.
- f) Die Arbeitsorganisation ist auf die Belange von Teilzeitbeschäftigten abzustellen, so dass zum Beispiel Termine und Dienstbesprechungen zu Zeiten vereinbart werden, an denen Teilzeitkräfte teilnehmen können.
- g) Bei Sitzungsdiensten außerhalb der regulären Dienstzeit werden den Beschäftigten auf Antrag Aufwendungen aus Anlass der Beaufsichtigung von Kindern im Sinne des Jugendschutzgesetzes oder pflegebedürftiger Angehöriger ersetzt, sofern diese Beaufsichtigung oder Betreuung ihnen allein obliegt oder der Partner beziehungsweise die Partnerin diese Aufgabe nicht übernehmen kann.
- h) Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen sowie bei Vertretungsregelungen werden möglichst die Belange von Beschäftigten mit besonders betreuungsbedürftigen Angehörigen (zum Beispiel Kinder und pflegebedürftige Angehörige) berücksichtigt.

7. *Beurlaubung und Wiedereinstieg*

- a) Beurlaubte sind in den Informations- und Kommunikationsfluss der Dienststelle zum Beispiel durch die Übersendung von Hausmitteilungen oder Einladungen zu dienstlichen Veranstaltungen einzubeziehen.
- b) Das Hauptamt informiert die Mitarbeitenden über die Auswirkungen und umfangreichen Möglichkeiten der Elternzeit sowie der Beurlaubung aus sonstigen familiären Gründen.
- c) Damit die beurlaubten Mitarbeitenden die Verbindung zu ihrem Beruf aufrechterhalten können, sind ihnen auf Wunsch bei entsprechender Qualifikation, vorrangig Urlaubs- und Krankheitsvertretung anzubieten, zum Beispiel auch im Rahmen von Teilzeitbeschäftigungen, soweit dies rechtlich zulässig ist.
- d) Dem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen, sofern dies aus dienstlicher Sicht möglich ist.

- e) Der Kreis Plön unterstützt ausdrücklich auch die familienbedingte Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung von männlichen Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften. Die Kreisverwaltung ermuntert auch ihre männlichen Beschäftigten, grundsätzlich frühzeitig mitzuteilen, dass und wann sie Vater werden, damit auch werdende Väter künftig gleichermaßen wie werdende Mütter über Möglichkeiten, finanzielle Fördermöglichkeiten und Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel über Elternzeit, Elterngeld, Elterngeld+ beziehungsweise Familiengeld, Teilzeitarbeit und weiteres informiert und beraten werden können.
- f) Allen Mitarbeitenden, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird bereits sechs Monate vor dem Ende der gesetzlichen Elternzeit beziehungsweise der Freistellungszeit ein Planungsgespräch vom Kreis Plön angeboten, in dessen Rahmen frühzeitig die Möglichkeiten für den Wiedereinstieg, insbesondere auch die Formen der Teilzeitarbeit besprochen werden sollen.

8. Gremienbesetzung

Die paritätische Besetzung aller Gremien ist anzustreben.

9. Fort- und Weiterbildung

- a) Qualifizierungsangebote sind insbesondere an Frauen in niedrigen Einkommensgruppen (EG 1 bis 6) zu richten.
- b) Frauen sind zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gezielt anzusprechen. Bewerbungen von Frauen sind gleichberechtigt zu berücksichtigen. Auf die Möglichkeit der Teilnahme an Veranstaltungen, die nach dem Weiterbildungsgesetz (WBG) anerkannt sind, Aufstiegsmöglichkeiten fördern und speziell auf frauenspezifische Themen eingehen, wird hingewiesen.
- c) Inhouse-Schulungen sollen so angeboten werden, dass Mitarbeitenden mit Sorgearbeit und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme erleichtert wird.
- d) Verantwortliche Mitarbeitende für Personal- und Organisationsfragen sollen zum Thema „Frauenförderung im öffentlichen Dienst“ geschult werden beziehungsweise sein.
- e) Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden oder aus sonstigen familiären Gründen beurlaubt sind, werden über Fort- und Weiterbildungsangebote sowie über Wiedereinstiegsmöglichkeiten informiert. Kosten für genehmigte Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung werden erstattet.
- f) Zur Verbesserung des geringen Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen sollen insbesondere Frauen Maßnahmen der Führungskräftenachwuchsförderung angeboten werden.

IV. Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten

1. Sexuelle und sexualisierte Benachteiligung

- a) Sexuelle und sexualisierte Belästigung (verbale, nonverbale und körperliche Belästigung) ist verboten.
Insbesondere die Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich ein von sexueller und sexualisierter Belästigung und Mobbing freies Arbeitsklima vorhanden ist.

Darüber hinaus schafft die Verwaltung durch Sensibilisierung und Aufklärung sowie Stärkung der Opfer, dass alle Beschäftigten über ein Bewusstsein für das Thema verfügen.

- b) Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes sind verboten. Dies gilt auch im Bereich Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI), zum Beispiel bei der Beschaffung von Fachanwendungen.

2. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Besondere Belange von Frauen sind im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zu beachten.

V. Genderaspekte im Verwaltungshandeln und in der Öffentlichkeitsarbeit

Sämtlicher interner und externer Schriftverkehr, dazu gehören unter anderem E-Mails, Anschreiben, Bescheide, Printprodukte und digitalen Dokumente, müssen den Genderaspekt berücksichtigen.

Dazu gehören:

- Ausgewogene, gleichwertige, klischeefreie Darstellung, das heißt Bildmaterial und Sprache sowie Darstellung von Leistungen und Eigenschaften, welche die Diversität der Gesellschaft widerspiegelt.
- Gendergerechte Sprache, das heißt, soweit möglich, Geschlechterneutralität sicht- und hörbar zu machen. Texte sollen dennoch verständlich, lesbar und vorlesbar sein. Außerdem sollen sie Rechtssicherheit und Eindeutigkeit gewährleisten. Hierbei sind die aktuellen hausinternen Vorgaben zu beachten.
- Verbot sexistischer Darstellungen.

Zusätzlich sollen Statistiken, Erhebungen und Analysen geschlechtsspezifisch gestaltet werden.

VI. Umsetzung des Frauenförderplans

1. Das Thema „Gleichstellung von Mann und Frau“ ist fester Bestandteil des hausinternen Lehrprogramms für Auszubildende und Anwärter/-innen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Erarbeitung der Lehrinhalte hinzugezogen.

Der Kreis Plön setzt sich dafür ein, dass die Themen der Gleichstellung und die Umsetzung des GStG im Rahmen der Fortbildungsangebote den Mitarbeitenden nahegebracht werden. Dies gilt besonders für die Führungskräftefortbildung. Dazu gehört auch der Umgang mit dem Problem der sexuellen Belästigung und des Mobbing am Arbeitsplatz.

Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll auch die Teilnahme an solchen Fortbildungsveranstaltungen in die Entscheidung einbezogen werden.

2. Die Vertreterinnen und Vertreter des Kreises Plön wirken in den Gremien von Unternehmen, an denen der Kreis beteiligt ist, im Rahmen ihrer Zuständigkeits- und Einflussmöglichkeiten darauf hin, dass die Ziele des Gleichstellungsgesetzes Berücksichtigung finden. Bei Privatisierungen von Verwaltungsaufgaben oder Mehrheitsbeteiligungen soll möglichst die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes vertraglich vereinbart werden.

3. Frauenförderung ist als wichtiger Bestandteil in die Personalentwicklung bei der Kreisverwaltung einzubeziehen. Sie muss insbesondere Gemeinschaftsaufgabe bei der Fortentwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungs- sowie Aus- und Fortbildungskonzepten und familiengerechten Arbeitszeitmodellen sein.

VII. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zu den in diesem Frauenförderplan dargestellten Maßnahmen gehören, neben der speziellen Frauenförderung, auch weitere Verbesserungen der Familienfreundlichkeit der Kreisverwaltung.

Dazu gehören:

- Flexible Arbeitszeiten durch die allgemeine Gleitzeit, in deren Rahmen die Beschäftigten ihre individuelle Arbeitszeit variabel gestalten können.
- Erweiterung der Möglichkeiten für Homeoffice und mobiles Arbeiten, sowie Förderung der Fähigkeiten zur Selbststeuerung in diesen.
- Führungspositionen mit Teilzeitkräften zu besetzen oder ähnliche Arbeitsmodelle einzuführen.
- Angebot zur kostenfreien Kinderbetreuung in Ausnahmesituationen durch qualifizierte Betreuungspersonen (Kindernotfallbetreuung), zum Beispiel bei Ausfall der regulären Kinderbetreuung oder leichter Erkrankung des Kindes, für alle Beschäftigten der Kreisverwaltung.
- Väter gezielt anzusprechen, Elternzeitangebote sowie sonstige Förderungen zu nutzen.

VIII. Fortschreibung

Der Frauenförderplan wird für vier Jahre aufgestellt.

Nach Ablauf von zwei Jahren werden die Zielvorgaben des statistischen Teils überprüft und bei Bedarf angepasst.

IX. Schlussbestimmungen

Werden durch Tarifverträge oder Gesetze Einzelpunkte des Frauenförderplans geregelt, so bleiben die nicht betroffenen Punkte auch weiterhin in Kraft.

Der vorstehende Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2024 in Kraft. Der bisherige Frauenförderplan vom 17. August 2021 wird mit gleichem Datum aufgehoben.

Anlage 1 zum Frauenförderplan 2024 - 2027

Istanalyse

Stand: 31.07.2023

Besoldungsgruppe Entgeltgruppe	Gesamt				Frauen					nachrichtlich Beurlaubte		
	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Perso- nalkapa- zität	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Perso- nalkapa- zität	% - Anteil	Unter- repräsen- tiert	insges.	Frauen
		Personen	Az.volumen			Personen	Az.volumen					
A	B	C	D	B + D E	F	G	H	F + H I	I x 100 : E J	K	L	M
Beamtinnen und Beamte												
<u>höherer Dienst</u>												
B2	1	0	0	1	1	0	0	1	100		0	0
A 16	1	0	0	1	0	0	0	0	0	Ja	0	0
A 15	2	0	0	2	1	0	0	1	50		0	0
A 14	2	0	0	2	1	0	0	1	50		0	0
A 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
<u>gehobener Dienst</u>												
A 13	9	2	1,93	10,93	3	2	1,93	4,93	45	Ja	0	0
A 12	8	2	1,39	9,39	1	2	1,39	2,39	25	Ja	0	0
A 11	9	11	7,85	16,85	7	10	7	14	83		0	0
A 10	5	11	7,66	12,66	2	10	6,76	8,76	69		2	2
A 9	8	2	1,60	9,60	4	1	0,90	4,90	51		2	2
in Ausbildung	15	0	0	15	3	0	0	3	20	Ja	1	1
<u>mittlerer Dienst</u>												
A 9	2	4	3,20	5,20	0	2	1,49	1,49	29	Ja	0	0
A 8	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
A 7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	Ja	0	0
Tariflich Beschäftigte												
<u>höherer Dienst</u>												
15	8	5	2,85	10,85	4	4	2,10	6,10	56		0	0
14	3	4	2,59	5,59	1	4	2,59	3,59	64		0	0
13	3	1	0,77	3,77	1	1	0,77	1,77	47	Ja	0	0
<u>gehobener Dienst</u>												
12	22	6	4,87	26,87	5	2	1,67	6,67	25	Ja	0	0
11	20	20	14,78	34,78	5	15	11,08	16,08	46	Ja	3	3
10	10	5	3,35	13,35	5	3	2,08	7,08	53		0	0
9c	10	7	4,31	14,31	5	5	3,29	8,29	58		1	1
9b	9	22	11,73	20,73	3	18	10,15	13,15	63		2	2
<u>mittlerer Dienst</u>												
9a	60	22	13,92	73,92	30	21	13,42	43,42	59		3	2
8	25	19	14,26	39,26	17	17	12,39	29,39	75		0	0
7	5	4	2,78	7,78	1	4	2,78	3,78	49	Ja	2	1
6	27	28	18,84	45,84	16	28	18,84	34,84	76		0	0
5	22	17	12,29	34,29	2	16	11,79	13,79	40	Ja	2	1
in Ausbildung	11	1	0,77	11,77	6	1	0,77	6,77	58		0	0
<u>einfacher Dienst</u>												
4	1	5	2,78	3,78	0	0	0	0	0	Ja	0	0
3	4	0	0	4	0	0	0	0	0	Ja	0	0
2	0	6	2,95	2,95	0	6	2,95	2,95	100		0	0
1	0	3	1,44	1,44	0	3	1,44	1,44	100		0	0
Tariflich Beschäftigte im Sozialdienst												
<u>gehobener Dienst</u>												
S18	1	0	0	1	1	0	0	1	100		0	0
S17	3	5	3,96	6,96	2	4	3,19	5,19	75		0	0
S16	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
S15	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
S14	14	29	21,42	35,42	9	27	19,58	28,58	81		3	3
S13	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
S12	6	24	17,07	23,07	5	24	17,07	22,07	96		2	2
S11b	0	2	1,60	1,60	0	2	1,60	1,60	100		0	0
in Ausbildung	2	2	1,67	3,67	2	1	0,77	2,77	76		0	0

Schätzung und Zielvorgaben

Datum: 31.07.2023

Besoldungsgruppe Entgeltgruppe	freie oder zu besetzende Stellen		offene Stellen (Stichtag), neue Stellen		Stellenabbau u. -sperr				geschätzte Personalkapazität		davon Mindestfrauen- anteil		Zielvorgabe			
					Summe		insgesamt						davon Frauen		Neueinstellungen	
			O + P		E + P + R		T u. J. MO									
	2024/2025	2026/2027	2024/2025	2026/2027	2024/2025	2026/2027	2024/2025	2026/2027	2024/2025	2026/2027	2024/2025	2026/2027	2024/2025	2026/2027		
N	O	F	Q	R	S	T	U	V	W							
Beamtinnen und Beamte																
<u>höherer Dienst</u>																
A 16			0	0			1	1	0	0						
A 15	1		0	1			2	2	1	1				1		
A 14			0	0			2	2	1	1						
A 13			0	0			0	0	0	0						
<u>gehobener Dienst</u>																
A 13	1		0	1			10,93	10,93	4,92	4,92				2		
A 12			0	0			9,39	9,39	2,35	2,35				2		
A 11	2,55		2,55	0			16,85	16,85	13,99	13,99			2,55	2		
A 10	3,5		3,5	0			12,66	12,66	8,74	8,74	5,75	2				
A 9			0	0			9,60	9,60	4,89	4,89						
in Ausbildung	8	8	8	8			15	15	3	3	8	8				
<u>mittlerer Dienst</u>																
A 9			0	0			5,20	5,20	1,51	1,51						
A 8			0	0			0	0	0	0						
A 7			0	0			2	2	0	0						
Tariflich Beschäftigte																
<u>höherer Dienst</u>																
15	1	1	1	1			10,85	10,85	6,08	6,08	1	1				
14	1		1	0			5,59	5,59	3,58	3,58	1					
13			0	0			3,77	3,77	1,77	1,77						
<u>gehobener Dienst</u>																
12	3	2	3	2			26,87	26,87	6,72	6,72	2		1	2		
11	6,7		6,7	0			34,78	34,78	16	16	5	1	2,7	1		
10	3,54		3,54	0			13,35	13,35	7,07	7,07	3,52		2,72	1		
9c	1		1	0			14,31	14,31	8,30	8,30			2,95	1		
9b	2	1,22	2	1,22			20,73	20,73	13,06	13,06	5,72	1,27		0,95		
<u>mittlerer Dienst</u>																
9a	1,76	2	1,76	2			73,92	73,92	43,61	43,61	0,76	1	1	1,95		
8	3		3	0			39,26	39,26	29,45	29,45	4	1,95				
7			0	0			7,78	7,78	3,81	3,81						
6	1	1,87	1	1,87			45,84	45,84	34,84	34,84	1	1,87				
5	2,27	0,77	2,27	0,77			34,29	34,29	13,72	13,72	2,27	0,77				
in Ausbildung	8	8	8	8			11,77	11,77	6,83	6,83	8	8				
<u>einfacher Dienst</u>																
4		1	0	1			3,78	3,78	0	0		1				
3			0	0			4	4	0	0						
2			0	0			2,95	2,95	2,95	2,95						
1			0	0			1,44	1,44	1,44	1,44						
Tariflich Beschäftigte im Sozialdienst																
<u>gehobener Dienst</u>																
S18			0	0			1	1	1	1						
S17	1		1	0			6,96	6,96	5,22	5,22				1		
S16			0	0			0	0	0	0						
S15	1		1	0			0	0	0	0				1		
S14	3,35		3,35	0			35,42	35,42	28,69	28,69	5,35					
S13			0	0			0	0	0	0						
S12	5,8		5,8	0			23,07	23,07	22,14	22,14	5,8					
S11b			0	0			1,60	1,60	1,6	1,6						
in Ausbildung	5	5	5	5			3,67	3,67	2,79	2,79	5	5				

Förmliches Verfahren zur Besetzung einer Planstelle

Folgende Stelle ist neu zu besetzen:

Bereich:

Planstellennummer:

Sachgebietsnummer beziehungsweise Aufgabengebiet:

Grund für Neubesetzung:

Folgende Qualifikation ist erforderlich:

- Siehe Anlage

Schwerbehinderteneignung

Die Stelle ist für schwerbehinderte Menschen geeignet.

Die Stelle ist für schwerbehinderte Menschen nicht geeignet.

Grund:

Die Stelle ist zur Zeit wie folgt ausgewiesen:

Besoldungs-/Entgeltgruppe:

wöchentliche Arbeitszeit:

Folgende Änderungen sind beabsichtigt:

Vorrangregelung (§ 4 GstG)

Personalkapazität in der auszuschreibenden Besoldungs-/Entgeltgruppe

Frauen:

Männer:

Es sind weniger Frauen als Männer tätig. Daher finden §§ 4 ff. GstG Anwendung.

Es sind nicht weniger Frauen als Männer tätig. Daher finden §§ 4 ff. GstG keine Anwendung.

Ausschreibung

Ausschreibung ist erforderlich

Grund:

§ 7 Absatz 1 GstG

Vereinbarung mit dem Personalrat

Wunsch der Dienststelle

Ausschreibung ist nicht erforderlich

Grund:

§ 7 Absatz 6 GstG

Vereinbarung mit dem Personalrat

Vereinbarung mit der Gleichstellungsbeauftragten

Eine Ausschreibung erfolgt

- nicht
- intern
- öffentlich wie folgt:
 -

Bewerbungsfrist:

Der Ausschreibungstext

- liegt zur Kenntnisnahme bei
- wird zur Kenntnisnahme nachgereicht

Unterschrift Personalverwaltung

Datum

Stellungnahme Gleichstellungsbeauftragte

- Kenntnis genommen
-

Unterschrift Gleichstellungsbeauftragte

Datum

Zustimmung Personalrat, dass eine Stellenausschreibung erfolgt

- Zustimmung
-

Unterschrift Personalrat

Datum

Stellungnahme Schwerbehindertenvertretung

- Kenntnis genommen
-

Unterschrift Schwerbehindertenvertretung

Datum