

Gleichstellungsplan 2017 - 2023

Inhaltsverzeichnis

- I. Vorwort
- II. Gesetzliche Grundlagen der Gleichstellung
- III. Frauenförderung versus AGG?
- IV. Erstellung von Gleichstellungsplänen bei der
Stadtverwaltung Pirmasens
- V. Funktionen des Gleichstellungsplanes
- VI. Gliederung des Gleichstellungsplanes
- VII. Analyse der Beschäftigungsstruktur
- VIII. Prognose der Personalentwicklung
- IX. Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils
- X. Maßnahmen
- XI. Anlagen

I. Vorwort

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, so lautet der erste Satz des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) für die Bundesrepublik Deutschland. Am 23. Mai 1949 wurde nach heftigem Hin und Her im Parlamentarischen Rat und nach landesweiten Protesten von Frauen die Gleichberechtigung von Männern und Frauen verfassungsrechtlich verankert.

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Mit dieser 1994 formulierten Ergänzung des Artikels 3 Absatz 2 wird der Staat in die Pflicht genommen, den Abbau der Benachteiligungen und die Herstellung der Gleichberechtigung zu forcieren und umzusetzen.

Auch Rheinland-Pfalz hat sich in Artikel 17 Absatz 3 der Landesverfassung die Gleichberechtigung als Verfassungsauftrag gegeben. Seit der Änderung der Landesverfassung am 8. März 2000, in Kraft getreten am 18. Mai 2000, lautet die Formulierung dieses Absatzes: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat ergreift Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Staat und Gesellschaft, insbesondere im Beruf, in Bildung und Ausbildung, in der Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen, die der Gleichstellung dienen, zulässig.“

Zum Abbau der Benachteiligung im Beruf hat das Land noch vor der Novellierung der Verfassung im Jahr 1995 mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) für den öffentlichen Dienst die Weichen gestellt. Das LGG bietet eine grundlegende Orientierung, welche bei der Personalauswahl und -entwicklung in der Stadtverwaltung Pirmasens stets beachtet wird. So wurden in den letzten Jahren kontinuierlich Maßnahmen umgesetzt, um beispielsweise die Vereinbarkeit

von Familie und Beruf zu verbessern und grundsätzlich auf eine paritätische Besetzung der Stellen in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen hinzuwirken.

Diese Entwicklung zeichnet der nun vorliegende Gleichstellungsplan nach. Darüber hinaus stellt er den aktuellen Stand dar und beschreibt die von der Verwaltung geplanten Maßnahmen, um sowohl die Vereinbarkeit weiter zu fördern als auch noch bestehende Ungleichheiten abzubauen. Unabhängig von den in diesem Plan für die nächsten sechs Jahre formulierten Ziele hinaus wird die Verwaltung wie in der Vergangenheit weiterhin auf sich ergebende Bedarfe reagieren und die Personalgewinnung und -entwicklung aktuellen Erfordernissen anpassen.

Dr. Bernhard Matheis
Oberbürgermeister

II. Gesetzliche Grundlagen der Gleichstellung

Am 26. Juli 1995 trat das Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz in Kraft. Erstmals wurde eine gesetzliche Grundlage geschaffen, um die Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz zu fördern.

Die Praxis zeigte, dass durch die Instrumente dieses Gesetzes die Gleichstellung zwar vorangekommen, aber noch nicht gänzlich erreicht worden ist. Die Verwirklichung des unions- und verfassungsrechtlichen Auftrages zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verlangte neue Ansätze, bessere Instrumente und verbindlichere Regelungen. Dies führte zu einer Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes zum 31. Dezember 2015.

Neu eingeführt wurde das zusätzliche Gesetzesziel: Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es wurden Regelungen zur Weiterentwicklung der bestehenden Instrumente, Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu Teilzeit, Beurlaubung und Beförderung verbindlicher festgeschrieben und die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt.

Konkret bedeutet dies:

Der frühere Frauenförderplan wurde in „Gleichstellungsplan“ umbenannt. Die Frage der Unterrepräsentanz, also ob der Anteil von Frauen in einem bestimmten Bereich unter 50 % liegt, wird nicht mehr anhand der Personen geprüft, sondern nunmehr anhand der Stellenanteile beurteilt.

Die Führungskräfte sind nun gesetzlich verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern, Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts auszuglei-

chen, Benachteiligungen zu beseitigen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Die Erfüllung dieser Aufgabe soll in die dienstliche Beurteilung einfließen.

Teilzeitkonstellationen, Möglichkeiten der Telearbeit und sonstige Arbeitsbedingungen, die der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, müssen bekannt gemacht werden.

Bei Einstellungsverfahren sollen ehrenamtliches Engagement und die Erfahrungen, die durch Familienarbeit gesammelt wurden, bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt werden, soweit diese für die Aufgabe von Belang sind.

III. Frauenförderung versus AGG

Augenscheinlich könnte sich die Frage stellen, ob eine spezielle Frauenförderung im Sinne des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes noch erforderlich und zeitgemäß ist, auch vor dem Hintergrund des seit 2006 geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das AGG untersagt schließlich Diskriminierung jeglicher Art (Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität), sowohl im Berufsleben als auch im privaten Bereich.

Die frauenfördernden Regelungen des LGG könnten dem AGG widersprechen; insbesondere bei Stellenausschreibungen könnte der Zusatz, Frauen würden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt [in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind]..., (§ 8 Abs. 4 LGG) angreifbar sein und Klagen von Männern, die sich durch diese Regelung benachteiligt fühlen könnten nach dem AGG auslösen. Diese Sichtweise ist nach herrschender Meinung jedoch nicht aus dem AGG abzuleiten, sondern eher das Gegenteil: Das AGG sieht in § 5 ausdrücklich sogenannte „positive Maßnahmen“ vor, „...wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile [Unterrepräsentanz] ... verhindert oder ausgeglichen werden sollen“. Somit ist Frauenförderung mittelbar auch ein Ziel des AGG.

IV. Erstellung von Gleichstellungsplänen bei der Stadtverwaltung Pirmasens

Der Frauenförderplan der Stadt Pirmasens wurde erstmals am 18. Februar 1997 mit dem Stichtag 30. Juni 1996 erstellt.

Gemäß § 14 LGG müssen von den für das Personalwesen zuständigen Stellen der Körperschaften des öffentlichen Rechts alle sechs Jahre für einen Zeitraum von sechs Jahren Gleichstellungspläne erstellt werden.

Im nun vorliegenden Gleichstellungsplan für den Zeitraum vom 01. Juli 2017 bis 30. Juni 2023 werden die bisherigen Anstrengungen zur Realisierung des Verfassungsauftrages der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern dargestellt und weitere Maßnahmen zur Umsetzung des Verfassungsauftrages innerhalb der Stadtverwaltung Pirmasens entwickelt.

V. Funktionen des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan kann als ein Instrument der Personalentwicklung angesehen werden. Selbstverständlich ist er ein wesentliches Instrument der Personalplanung und somit wichtige Grundlage der Personalwirtschaft. Die Verzahnung der allgemeinen Personalentwicklung und des Gleichstellungsplanes soll dazu beitragen, Leistungspotentiale zu erkennen und diese unter Berücksichtigung der Chancengleichheit strategisch sinnvoll und wertschöpfend einzusetzen. Stichworte wie Fachkräftemangel und demografischer Wandel unterstreichen die besondere Rolle der Frau in der Arbeitswelt und die zunehmende Bedeutung einer umfassenden Personalentwicklung. Die Brücke zwischen Personalentwicklung und Frauenförderung ergibt sich sehr deutlich auch aus § 13 Absatz 4 LGG. Solange Frauen in einem Bereich von Führungspositionen unterrepräsentiert sind, muss die Dienststelle alle weiblichen Beschäftigten, die geeignet sind, in diesem Bereich in Führungspositionen aufzusteigen, auf geeignete Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen hinweisen.

Ziel des früheren „Frauenförderplanes“ ist keine Bevorzugung von Frauen, sondern die Beseitigung von Benachteiligungen und die Herstellung von Chancengleichheit zwischen Mann und Frau.

Vieles hat sich seit Inkrafttreten des LGG im Sinne der Frauenförderung verändert. Wir sind auf einem guten Weg, jedoch noch nicht am Ziel. Angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen wie des demografischen Wandels und der Entwicklungen in der Arbeitswelt, ist es geboten die Ziele der Frauenförderung aktiv zu verfolgen. Wir müssen weiterhin angemessene Anstrengungen unternehmen und uns die erforderliche Ausdauer und Weitsicht erhalten, um dem Ziel der Chancengleichheit näher zu kommen.

Die Behördenleitung kann aufgrund der eingangs zitierten und anderen Vorschriften Rahmenbedingungen schaffen, die die Gleichstellung fördern. Gleich-

stellung muss aber in den einzelnen Ämtern und Bereichen gelebt werden, hierfür liegt die Verantwortung bei jeder und jedem Einzelnen. Die Gründe, weshalb sich die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern unterscheiden, sind vielfältig. Unser Ziel ist es, dass jede und jeder die gleiche Chance haben soll, angestrebte Ziele zu erreichen.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Parität (50:50) in möglichst allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

Männer und Frauen müssen die Möglichkeit haben, ihre individuellen Anforderungen und Bedürfnisse aus Privat- und Familienleben mit der beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren, ohne benachteiligt bzw. an der beruflichen Entwicklung gehindert zu werden. Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit eines Vergleichs der Beschäftigungssituation der weiblichen und männlichen Beschäftigten in der Dienststelle. So wird eine Datenbasis erarbeitet, aufgrund welcher Maßnahmen abgeleitet werden können.

VI. Gliederung des Gleichstellungsplanes

Unter Beachtung des § 15 des Landesgleichstellungsgesetzes und der Verwaltungsvorschrift der Landesregierung zur Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 21. Juli 2017 besteht der Gleichstellungsplan aus

- einer Analyse der Beschäftigtenstruktur;
- einer Prognose der Beschäftigungsstruktur;
- einer Darstellung, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind;
- einem Maßnahmenteil, in dem personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen festgelegt werden, wie der Anteil der Frauen erhöht werden soll;
- einem Teil, in dem Zielquoten festgelegt werden, welcher Anteil an der Beschäftigung Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen nach drei und nach sechs Jahren haben sollen;
- einem Maßnahmenteil zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aufgrund der Inhomogenität des städtischen Personals müssen für eine aussagekräftige Datenbasis verschiedene Beschäftigungsgruppen separat betrachtet werden. Dies gilt für den Wirtschafts- und Servicebetrieb, in dem die gewerblichen Aufgaben der Stadt wahrgenommen werden, genauso wie für den Geltungsbereich des Tarifvertrages SuE. Personen, die in Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und sonstigen Maßnahmen bei der Stadtverwaltung beschäftigt werden, bleiben außen vor.

Die Erhebung der Daten erfolgt zum Stichtag 30. Juni 2017.

Die Zahl der Auszubildenden und der Anwärter/innen wurde zum Stichtag 01. Mai 2017 ermittelt. Da das Ausbildungsverhältnis mit bestandener Prüfung endet und die Prüfung in der Regel vor dem vertraglich festgelegten Ende des

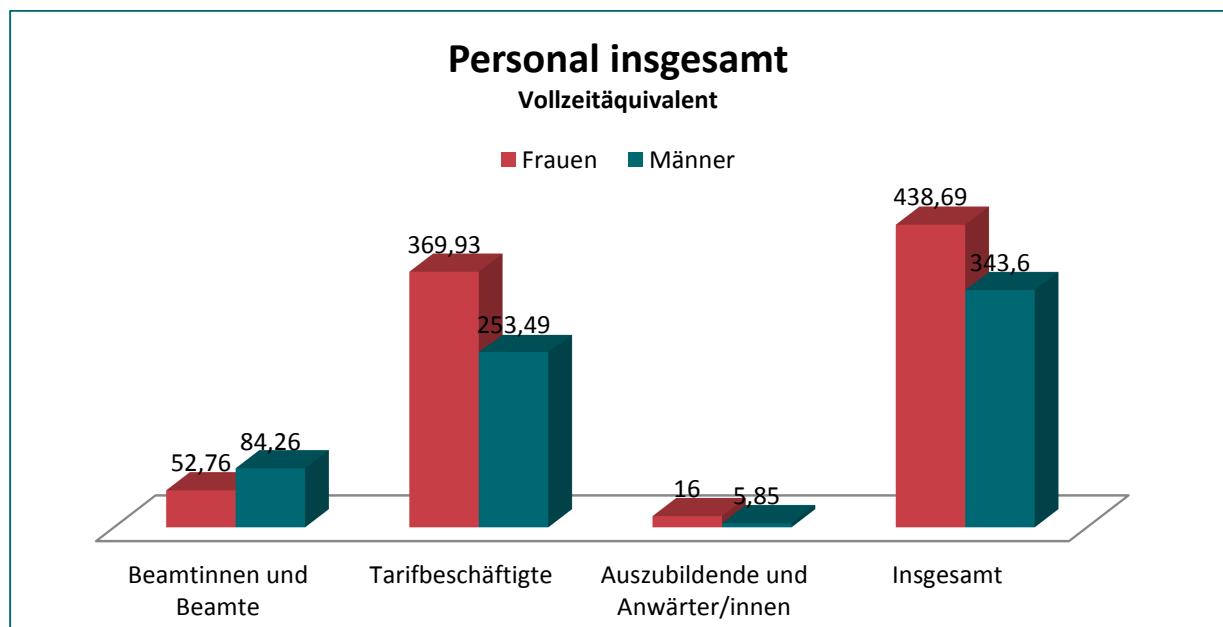
Ausbildungsverhältnisses abgelegt wird, enden die Ausbildungsverhältnisse vor dem 30. Juni. Die neuen Ausbildungsverhältnisse beginnen wiederum zum 01. August eines Jahres. Um eine Verzerrung der Vergleichbarkeit zu vermeiden, wurde der Erhebungstichtag bei den Auszubildenden und Anwärter/innen auf den 01. Mai 2017 vorverlegt.

VII. Analyse der Beschäftigungsstruktur

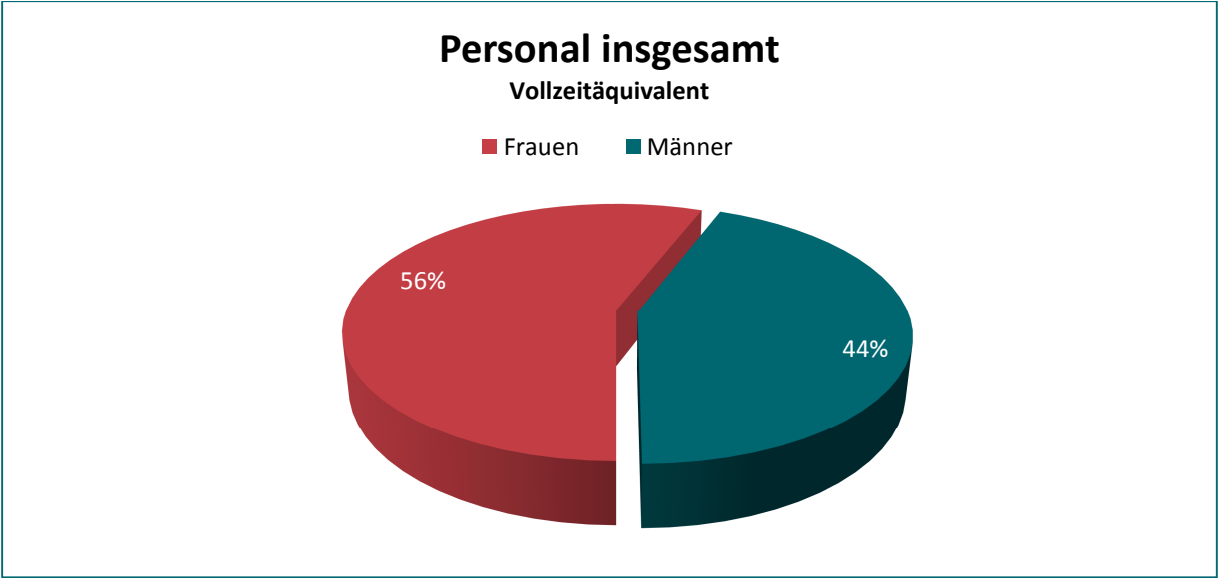
Personal insgesamt

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
Beamtinnen und Beamte	61	52,76	86	84,26	147	137,02
Tarifbeschäftigte	473	369,93	257	253,49	730	623,42
Auszubis & Anwärter/innen ¹	16	16	6	5,85	22	21,85
Insgesamt	550	438,69	349	343,6	899	782,29

¹ Stand 01.05.2017

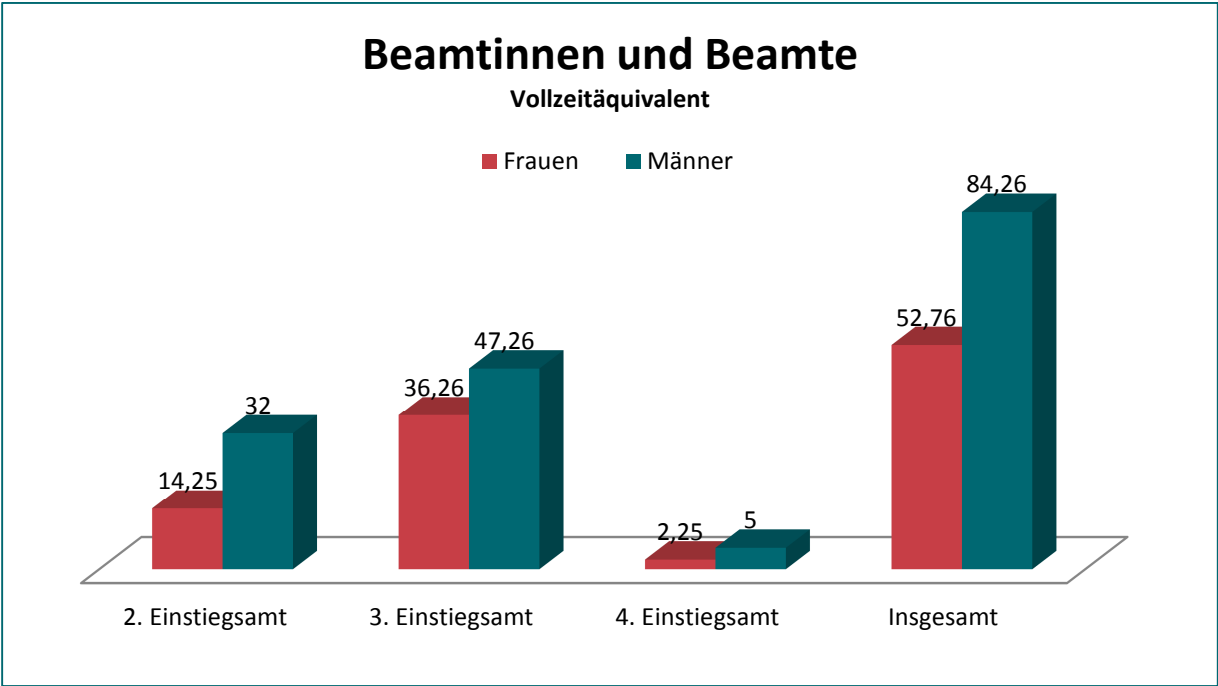


Rein zahlenmäßig ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen - in Vollzeitäquivalent - relativ gering. Im Vergleich zum Jahr 2001 (53 % Kolleginnen und 47% Kollegen) ist der Frauenanteil - in Personen - insgesamt sogar weiter angewachsen. Nach wie vor sind jedoch Frauen im Beamtenverhältnis deutlich unterrepräsentiert. Dagegen ist der Frauenanteil unter den Tarifbeschäftigten sowie den Auszubildenden und Anwärter/innen höher.



Beamtinnen und Beamten

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
2. Einstiegsamt	16	14,25	32	32	48	46,25
3. Einstiegsamt	42	36,26	49	47,26	91	83,52
4. Einstiegsamt	3	2,25	5	5	8	7,25
Insgesamt	61	52,76	86	84,26	147	137,02

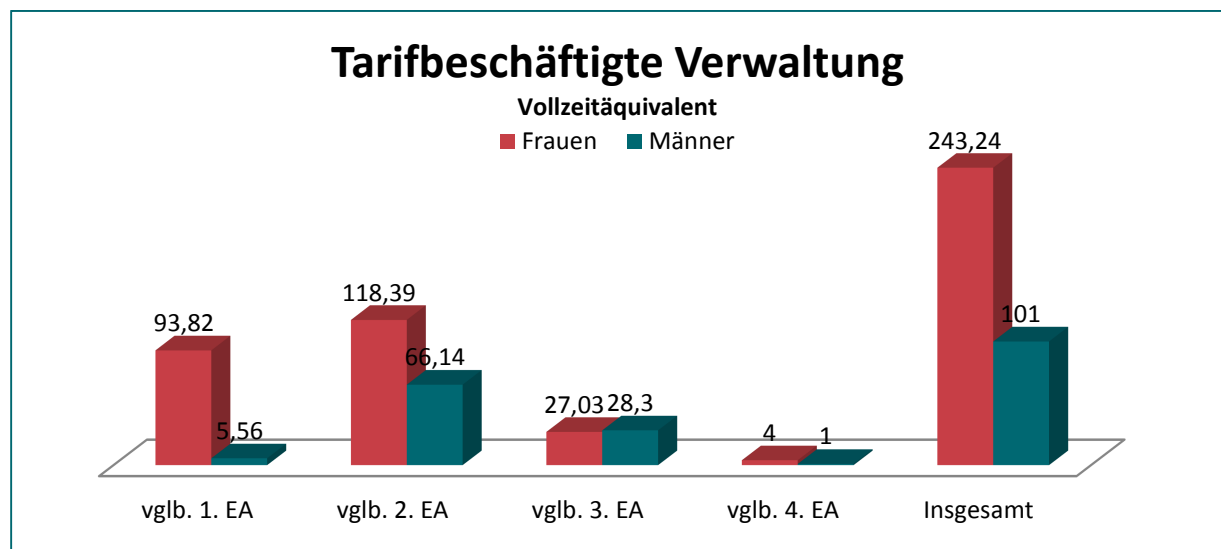


Derzeit stehen insgesamt 147 Kolleginnen und Kollegen in einem Beamtenverhältnis, davon 61 Frauen und 86 Männer. Nach wie vor ist eine Unterrepräsentanz der Frauen in den einzelnen Laufbahnen gegeben. Jedoch ist mit Blick auf das letzte Jahrzehnt eine positive Entwicklung festzustellen. Es wird versucht, der noch feststellbaren Unterrepräsentanz von Frauen im Beamtenverhältnis durch die Einstellung von geeigneten Anwärtinnen entgegenzuwirken. Im 3. Einstiegsamt sind 42 Frauen und 49 Männer beschäftigt, die Differenz hat sich deutlich verringert, wenngleich immer noch mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten. Die Unterrepräsentanz der Frauen im 2. Einstiegsamt wird maßgeblich durch die hauptamtlichen feuerwehrtechnischen Bediensteten bestimmt. Obwohl es einige Frauen in der freiwilligen Feuerwehr gibt, gab es im laufenden Auswahlverfahren bislang keine weibliche Bewerbung.

Tarifbeschäftigte

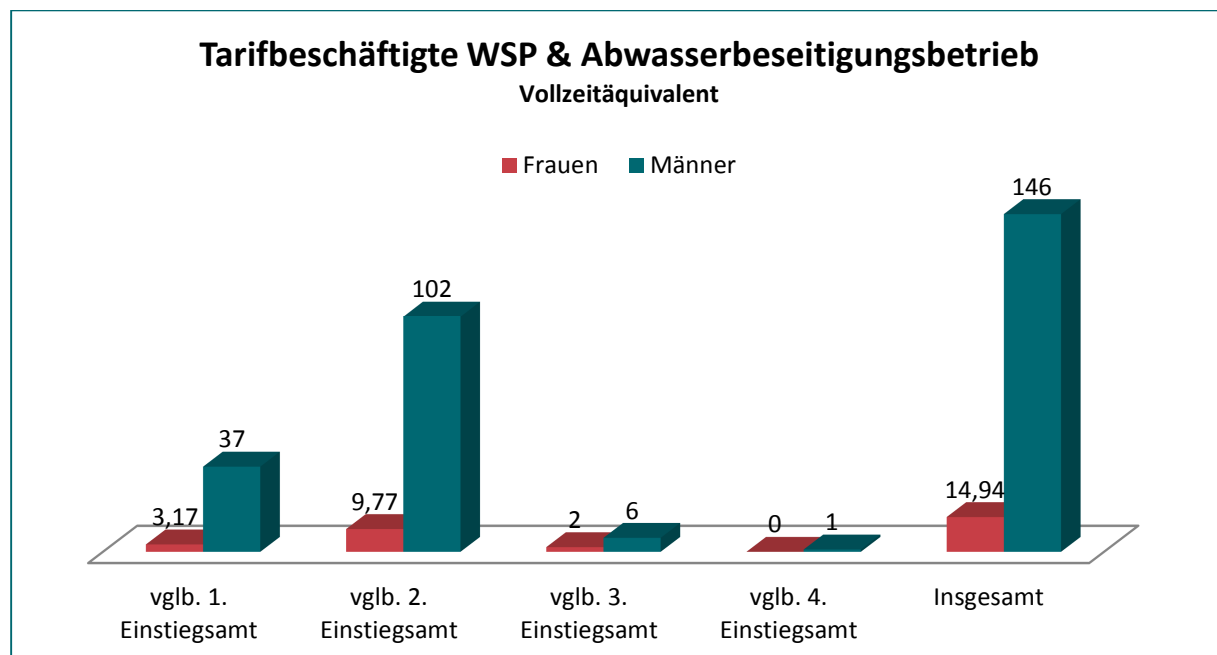
Tarifbeschäftigte Verwaltung

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
vglb. 1. Einstiegsamt	140	93,82	6	5,56	146	99,38
vglb. 2. Einstiegsamt	145	118,39	68	66,14	213	184,53
vglb. 3. Einstiegsamt	32	27,03	29	28,3	61	55,33
vglb. 4. Einstiegsamt	4	4	1	1	5	5
Insgesamt	321	243,24	104	101	425	344,24



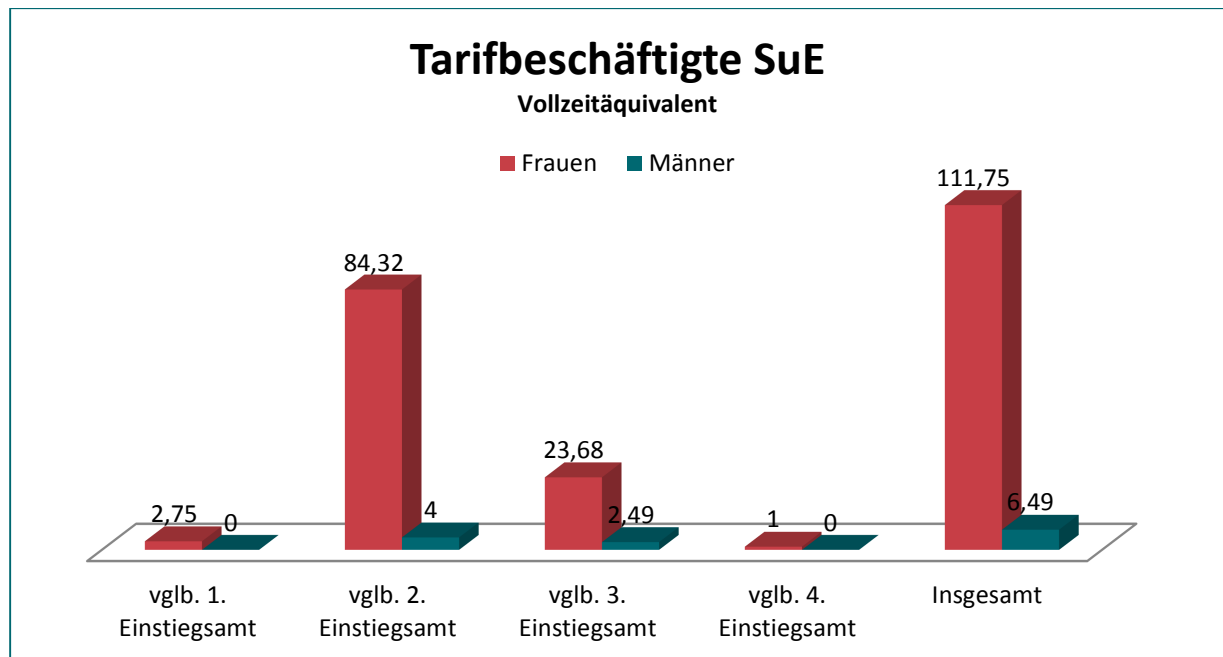
Tarifbeschäftigte WSP & Abwasserbeseitigungsbetrieb

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
vglb. 1. Einstiegsamt	5	3,17	37	37	42	40,17
vglb. 2. Einstiegsamt	13	9,77	102	102	115	111,77
vglb. 3. Einstiegsamt	2	2	6	6	8	8
vglb. 4. Einstiegsamt	0	0	1	1	1	1
Insgesamt	20	14,94	146	146	166	160,94



Tarifbeschäftigte SuE

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
vglb. 1. Einstiegsamt	3	2,75	0	0	3	2,75
vglb. 2. Einstiegsamt	102	84,32	4	4	106	88,32
vglb. 3. Einstiegsamt	26	23,68	3	2,49	29	26,17
vglb. 4. Einstiegsamt	1	1	0	0	1	1
Insgesamt	132	111,75	7	6,49	139	118,24



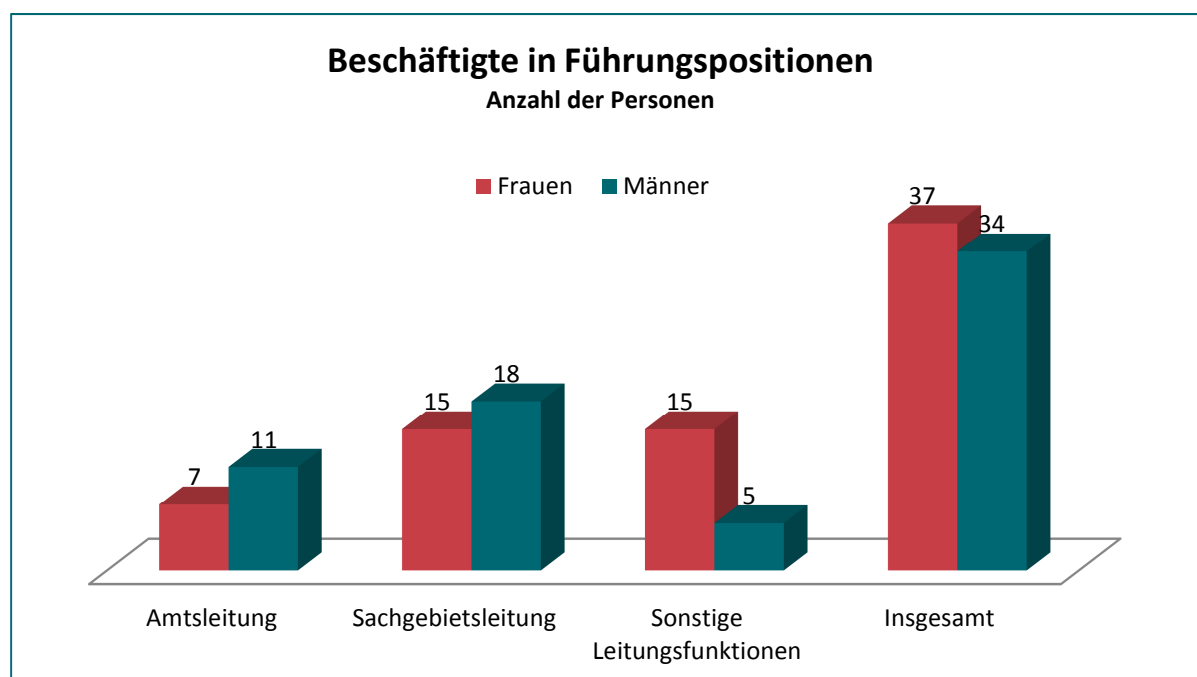
Zum Stichtag am 30. Juni 2017 waren bei der Stadtverwaltung Pirmasens insgesamt 730 Tarifbeschäftigte, davon 473 Frauen angestellt. Eine in der Vergangenheit im Verwaltungsbereich noch deutlich erkennbare Unterrepräsentanz der Frauen in höheren Entgeltgruppen konnte vollständig abgebaut werden. Eine Auswertung der Bewerbungsverfahren im Jahr 2016 für Stellen mindestens der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A11, E11 und S14 hatte zum Ergebnis, dass sich kein männlicher Bewerber durchgesetzt hat.

Der gewerblich geprägte Bereich des Wirtschafts- und Servicebetriebes Pirmasens sowie des Abwasserbeseitigungsbetriebes wird nach wie vor von den männlichen Beschäftigten dominiert. Während im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes eine starke Frauenpräsenz herrscht. Die Beschäftigungsstruktur in beiden zuletzt genannten Bereichen hat jedoch hauptsächlich gesellschaftliche Ursachen, sodass ein Abbau der Unterrepräsentanzen durch Neueinstellungen kaum möglich ist. Immer noch bewerben sich sehr wenige Männer als Erzieher und sehr wenige Frauen als Facharbeiterinnen im Straßen- oder Garten- und Landschaftsbau.

Frauenanteil in Leitungsfunktion

Zu den Leitungsfunktionen zählen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung Führungsverantwortung übernehmen. Diese definiert sich durch die Verantwortung für nachgeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
Amtsleitung	7	6,75	11	11	18	17,75
Sachgebietsleitung	15	15	18	18	33	33
Sonst. Leitungsfunktionen	15	14,75	5	5	20	19,75
Insgesamt	37	36,5	34	34	71	70,5



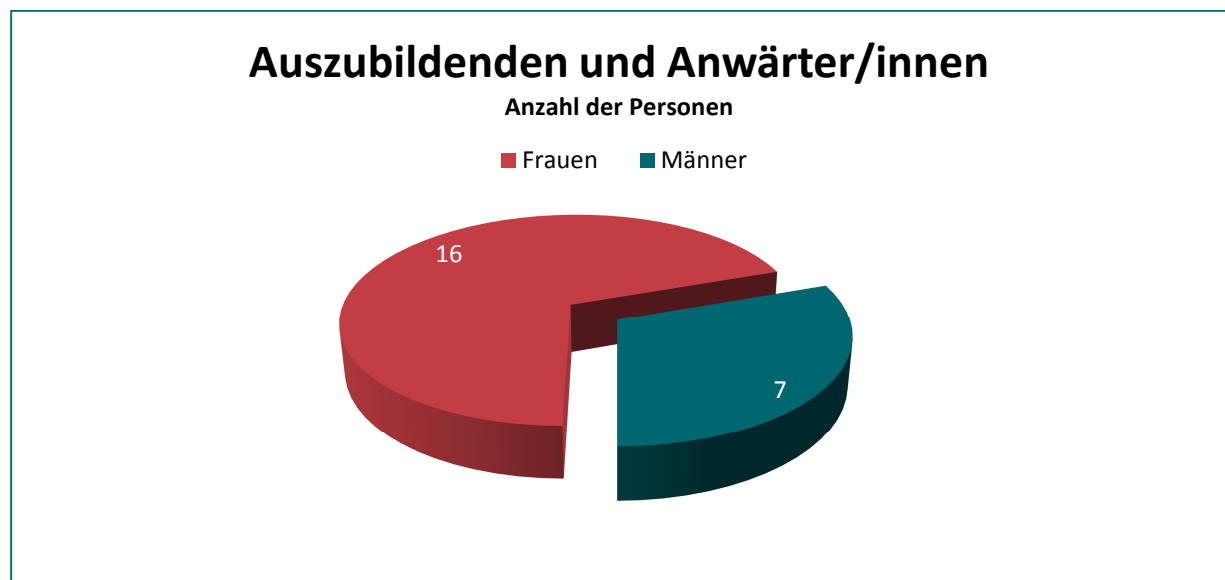
Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen beträgt insgesamt 52 %. Im Vergleich dazu betrug der Frauenanteil in der Erstausgabe des Frauenförderplans der Stadt Pirmasens zum Stichtag 30. Juni 1996 24%. Die Gegenüberstellung der beiden Zahlen deutet auf eine langfristig erfolgreiche Umsetzung der Fördermaßnahmen. Seit dem Inkrafttreten des Frauenförderplanes wurde versucht, vermehrt Frauen Leitungsfunktionen zu übertragen. Dennoch ist auf der Ebene der Amtsleitung eine deutliche Unterrepräsentanz zu erkennen, wäh-

rend auf der Ebene der Sachgebietsleitung annähernd Parität erreicht wurde. Bei sonstigen Leitungsfunktionen, hierzu zählt unter anderem die Leitung der Kindertagesstätten, ist die Dominanz von Frauen signifikant.

Auszubildende / Anwärtinnen und Anwärter

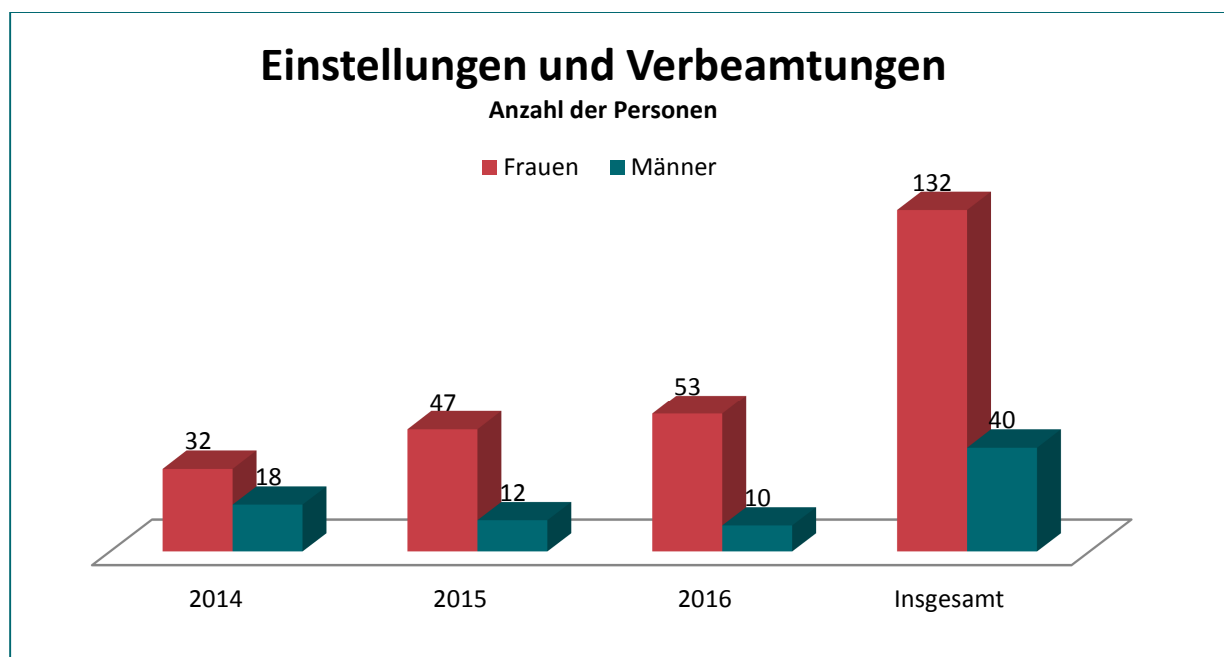
Die Zahl der Auszubildenden zum Stichtag 01. Mai 2017

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
Insgesamt	16	16	7	5,85	23	22,85



Einstellungen und Verbeamtungen

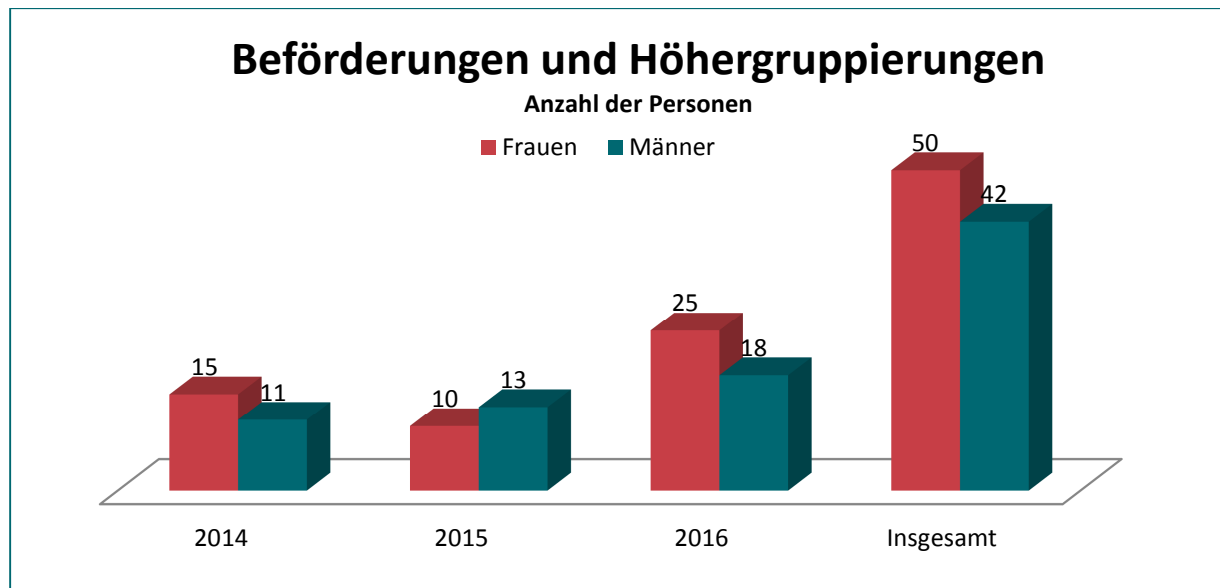
	2014		2015		2016	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamteninnen und Beamte	2	5	0	1	1	3
Tarifbeschäftigte	25	9	39	10	43	5
Auszubildende/ Anwärter/innen	5	4	8	1	9	2
Insgesamt	32	18	47	12	53	10



Sehr deutlich zeigen diese Zahlen, dass bei der Personalauswahl Frauen in höherer Zahl ausgewählt wurden als Männer. Dies gilt insbesondere auch für die Nachwuchskräfte. Einzige Ausnahme sind die Beamtinnen und Beamte, allerdings liegt die Zahl der Verbeamtungen bei männlichen Kollegen in der strukturell bedingten höheren Präsenz der Männer im feuerwehrtechnischen Dienst (2014 vier Ernennungen von Männern in den feuerwehrtechnischen Dienst; 2016 eine Ernennung) begründet.

Beförderungen und Höhergruppierungen

	2014		2015		2016	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beförderungen	6	5	1	4	5	9
Höhergruppierungen	9	6	9	9	20	9
Insgesamt	15	11	10	13	25	18



Eine strukturelle Benachteiligung von Frauen innerhalb der Stadtverwaltung bei Beförderungen oder Höhergruppierungen ist nicht erkennbar.

Paritätische Gremienbesetzung gemäß § 31 LGG

Die Regelung des § 31 LGG zur geschlechtsparitätischen Besetzung von Ausschüssen, Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstiger Gremien soll mehr Frauen eine tatsächliche Chancengleichheit in Entscheidungs- und Führungspositionen ermöglichen.

Diese Regelung gilt nicht für Projektgruppen und Ad-hoc-Gremien, die kurzfristig für einen Arbeitsauftrag gebildet werden oder für Prüfungsausschüsse, die keinen festen Mitgliederstamm haben. Sie gilt auch nicht für Gremien, deren Mitglieder gewählt werden oder deren Besetzung kraft Amtes geschieht oder mit einer besonderen Funktion verbunden sind.

Für die bei der Stadt Pirmasens gebildeten Gremien hat die Regelung des § 31 LGG aufgrund der Ausnahmegvorschrift nach § 31 Abs. 7 LGG keine praktische Relevanz.

VIII. Prognose der Personalentwicklung

Für einen Zeitraum von sechs Jahren ist im Rahmen des Gleichstellungsplans eine Prognose der zu erwartenden Personalentwicklung zu erstellen. Dabei kann unter anderem dargestellt werden, wie sich die Beschäftigungsstruktur aufgrund der Fluktuation durch Erreichen der Altersgrenze und anderer vorhersehbarer Faktoren entwickelt. Auch dargestellt werden könnte die Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeit, Rückkehr aus Beurlaubung, Höhergruppierungen und Verbeamtungen.

Tatsächlich ist eine seriöse Prognose der Personalentwicklung aufgrund diverser Variablen nicht möglich, denn die Vakanzen entstehen nicht nur durch altersbedingtes Ausscheiden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern beispielsweise auch durch Personalabgänge aufgrund von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen, Erwerbs- und Dienstunfähigkeiten und Modifikationen im Aufgabenspektrum. Selbst das altersbedingte Ausscheiden kann für einen Zeitraum von sechs Jahren nicht sicher geplant werden; erinnert sei an Diskussionen über die Erhöhung des Regelrentenalters, die Einführung der Rente für besonders langjährig Versicherte oder die Einführung der Flexirente.

Zu den bedingt planbaren bzw. schätzbaren Faktoren gehört die Fluktuation durch Erreichen von Altersgrenzen. In der folgenden Tabelle finden Sie voraussichtliche altersbedingte Abgänge, welche nach derzeitigem Kenntnisstand im Zeitraum vom 01. Januar 2017 bis 31. Dezember 2022 nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters (nach 67 Lebensjahren) bzw. des Pensionsalters zu erwarten sind. Da das Renteneintrittsalter je nach Geburtsjahrgang bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen bis auf das 63. Lebensjahr verkürzt werden kann, ist diese Statistik nur bedingt aussagekräftig. Bei vorliegenden Daten wurde die Option der Verkürzung des Renteneintrittsalters nicht berücksichtigt, da hierzu keinerlei gesicherte Erkenntnisse vorliegen.

Erreichen des Pensions-/ Renteneintrittsalters

	2018		2019		2020		2021		2022	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A 12				1						
A 11						1		1	2	
A 10		1						2		
A 9						1				
A 8						1				
E 13		1								
E 12										1
E 11							1			
E 10			1			1				
E 9b		1								1
E 9a							1			1
E 8	1							1	1	
E 7								1		
E 6					1			1	2	3
E 5				1	2	1		3		4
E 4						1				
E 3								1	1	
E 2a								1		
E 2	1				3		2		3	
E 1	2				1		2			
S 14									1	
S 13							1			
S 9									1	
S 8a							1			
S 3							1			
Gesamt	4	3	1	2	7	6	9	11	11	10

Erkennbar ist, dass voraussichtlich mehr Männer als Frauen in den Entgeltgruppen vergleichbar der Laufbahn des 3. Einstiegsamtes und ab Besoldungsgruppe A 9 ausscheiden werden. Dies eröffnet tendenziell die Möglichkeit, den Anteil von Frauen zu erhöhen, sofern geeignete Bewerbungen vorliegen.

IX. Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils

Als Instrument der Personalentwicklung im öffentlichen Dienst soll der Gleichstellungsplan zur Umsetzung der Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes beitragen. Unser Ziel ist dabei Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit fest und nachhaltig zu etablieren.

Die positive Entwicklung der vergangenen Jahre soll uns dabei als Antrieb und Motivation dienen. Die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung unseres Ziels bleibt dabei, wie bereits eingangs dargestellt, stets eine Gemeinschaftsaufgabe.

In den nächsten sechs Jahren soll bei der Besetzung aller frei werdenden Stellen, insbesondere in den Bereichen mit höheren Unterrepräsentanzen von Frauen, eine geschlechterparitätische Besetzung der Stellen angestrebt werden. In Bereichen mit Frauenanteilen von weniger als 50 % sollen die nachzubesetzenden Stellen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt werden.

Die Stadtverwaltung Pirmasens legt dabei ein besonderes Augenmerk auf die Einhaltung gleichstellungsrelevanter Vorschriften des LGG.

X. Maßnahmen

Zur Herstellung von Chancengleichheit und Geschlechterparität gehört, dass Frauen und Männer grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten haben, bestimmte Ziele zu erreichen, d.h. dass die bestehenden Strukturen eine entsprechende Verwirklichung der persönlichen Ziele auch ermöglichen. Wenn bestehende Strukturen diese Möglichkeiten nicht gleichermaßen für Frauen und Männer einräumen, ist strukturelle Benachteiligung gegeben.

Die Tatsache, dass nur sehr wenige männliche Mitarbeiter im Geltungsbereich des Tarifvertrages SuE arbeiten, wirft die Frage auf, ob es eine strukturelle Benachteiligung von Männern bei der Stadt Pirmasens gibt.

Davon ist jedoch nicht auszugehen, da Studien belegen, dass Männer in den sozialen Berufen aus unterschiedlichsten Gründen seltener zu finden sind. Der erste Gleichstellungsbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jungen (BMFSFJ) vom 16. Juni 2011 führt in Kapitel 5 „Erwerbsleben“ ; S. 109 ff, dazu aus: „...Vielmehr werden die unterschiedlichen Erwerbsverläufe von Frauen und Männern durch institutionelle Regelungen, durch die (fehlende) Verfügbarkeit sozialer Dienstleistungen, durch Strukturen des Arbeitsmarktes, aber auch durch traditionelle Rollenbilder und Stereotype, die das Verhalten unterschiedlicher Akteure beeinflussen, geprägt...“.

An den Ausführungen des Gleichstellungsberichts des Bundesministeriums ergibt sich, dass nicht alle Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur durch Maßnahmen auf Basis des Landesgleichstellungsgesetzes veränderbar sind.

Der geringe Anteil von Männern im SuE ist offenkundig nicht strukturell bedingt, sondern spiegelt allgemein vorherrschende gesellschaftliche Strukturen wider.

Aber auch bei der Stadtverwaltung werden die Veränderungen in der gesellschaftlichen Lebenswirklichkeit deutlich. Die Zahl der männlichen Erzieher in den städtischen Kindertageseinrichtungen ist angestiegen, eine Beschäftigte fährt aushilfsweise ein Müllfahrzeug und eine andere springt ein, wenn bei den Müllladern Personalknappheit herrscht. Diese kleinen Beispiele belegen ein Aufweichen der traditionellen Rollenbilder. Diese Entwicklung zu unterstützen, hilft die angestrebte Chancengleichheit zu verwirklichen.

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans umfassen einerseits originäre Maßnahmen des Landesgleichstellungsgesetzes und andererseits zusätzliche Maßnahmen, die sich in der Vergangenheit als erfolgreich und nachhaltig erwiesen haben.

Die Herstellung der Chancengleichheit ist ein mittel- und langfristig angelegter Prozess, welcher stets auch an die gesellschaftlichen Veränderungen angepasst werden muss.

Die nachfolgend aufgeführten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen sollen zum Abbau von Unterrepräsentanzen der Frauen in einzelnen Bereichen beitragen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.

Unterrepräsentanz besteht in der Kernverwaltung in den Entgeltgruppen 12, 11, 9 c und 3 sowie im WSP in allen Entgeltgruppen. Unterrepräsentanz ist auch festzuhalten in den Besoldungsgruppen des 4. Einstiegsamtes, in den Besoldungsgruppen A 12 und A 11 sowie den Besoldungsgruppen des 2. Einstiegsamtes mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A 6

Einstellung

In einzelnen Berufsgruppen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen der Frauenanteil unter 50 Prozent liegt, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen. Umgekehrt gilt für

männliche Bewerber, dass sie bei Verfahren im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes bevorzugt einzustellen sind.

Soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen, werden die zu besetzenden Stellen, einschließlich Stellen mit Leitungsfunktionen, grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeschrieben. Die Bemühungen, die Besetzung bisheriger Vollzeitstellen in Teilzeit zu ermöglichen, sollen im Berichtszeitraum intensiviert werden.

Die Anforderungen der zu besetzenden Stelle ergeben sich aus der Arbeitsplatzbeschreibung bzw. der Stellenbeschreibung.

Mit besonderem Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die durch Familienzeiten erworbene Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu Gunsten der Bewerberin oder des Bewerbers zu berücksichtigen, sofern sie für die Tätigkeit von Bedeutung sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Auswahlverfahren stets zu beteiligen. Sie wirkt bei allen Stellenausschreibungs- und Auswahlverfahren mit dem Recht auf Stellungnahme unter Gleichstellungsgesichtspunkten mit und ist fester Bestandteil der Auswahlgremien bei Auswahlgesprächen. Bei der Besetzung der jeweiligen Auswahlgremien wird darauf geachtet, dass immer Männer und Frauen vertreten sind. Da zum Berichtszeitpunkt sowohl die Personalratsvorsitzende, wie auch die Sachgebietsleiterin Personal und die Sachbearbeiterin für Auswahlverfahren Frauen sind, ist häufig tatsächlich nur ein „Quotenmann“ im Auswahlgremium vertreten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Einen besonders gewichtigen Beitrag zur Förderung der Frauen leisten die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter, die mindestens ein minderjähriges Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, können auf eine ganze Reihe an unterstützenden Maßnahmen, wie zum Beispiel die Reduzierung der Arbeitszeit oder die Befreiung von der Arbeit bei Erkrankung des Kindes zurückgreifen. Bei der familienfreundlichen Gestaltung der Arbeit werden die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit dem Ziel einer qualitätsvollen und systematischen Weiterentwicklung einer familiengerechten und chancengleichen Personalpolitik, von der Stadtverwaltung Pirmasens informiert und unterstützt. Die Belange der Familie werden im Rahmen des dienstlich Möglichen berücksichtigt. Es ist auch möglich, in Ausnahmesituationen die Kinder mit in den Dienst zu bringen, eine entsprechende formelle Regelung ist bereits in Bearbeitung. Außerdem war die Stadt Pirmasens bei der Gründung des Netzwerkes „BGuVm“ (Betriebliches Gesundheits- und Vereinbarungsmanagement) beteiligt und ist Netzwerkpartner.

Teilzeit

Auf Antrag können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus familiären Gründen ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit reduzieren. Mithilfe der Teilzeitarbeit kann die Arbeitszeit den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst werden. Gemäß den tarif- bzw. beamtenrechtlichen Voraussetzungen ist den Anträgen zu entsprechen, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Auch bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung sollen die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden. Dabei gibt es bei der Stadtverwaltung keine fest vorgegebenen Modelle, wie beispielsweise nur eine echte halbe Stelle, sondern eine extreme Vielfalt an Varianten. Im Gegensatz zu vielen anderen Arbeitgebern wird die erst seit 2016 geltende Regelung der befristeten Teilzeit (§ 11 Absatz 1 LGG) bei der Stadtverwaltung Pirmasens bereits seit Jahrzehnten gelebt. Auf diese Art behalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei vorübergehender Reduzierung ihrer Arbeitszeit, häufig aus familiären Gründen, ihren Anspruch auf eine Vollzeitbeschäftigung.

Elternzeit

Die Novellierung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zum 01.01.2015 soll für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine größere Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen bringen. Dadurch soll den Eltern die Möglichkeit eingeräumt werden, sich ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten. Die Novellierung des Gesetzes hatte als mittelbare Folge auch, dass die Anzahl der männlichen Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, deutlich gestiegen ist. Dies führt zu einem Erkenntnisgewinn bei den Mitarbeitern, was die häusliche und familiäre Arbeit betrifft, andererseits aber auch zu mehr Verständnis für die weiblichen Kolleginnen, die immer noch den weit überwiegenden Teil der Elternzeit beanspruchen. Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist längst akzeptierte Lebenswirklichkeit innerhalb der Verwaltung.

Sobald die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Sachgebiet Personal über die geplante Inanspruchnahme der Elternzeit informiert, werden ihr bzw. ihm Informationen in Form eines Merkblattes über die persönlichen, finanziellen sowie dienstlichen Auswirkungen der Elternzeit zur Verfügung gestellt.

Bei Stellen, die durch die Inanspruchnahmen der Elternzeit bzw. der Teilzeitbeschäftigung vakant werden, wird unter Ausschöpfung der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein möglichst schneller personeller oder organisatorischer Ausgleich angestrebt.

Die Familienzeiten dürfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Nachteile bringen. Im Gegenteil, die wertvollen Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten, die man durch Familienarbeit gewinnt, stellen für die Stadtverwaltung Pirmasens eine wichtige Säule dar.

Beim Wiedereinstieg in das Berufsleben nach Beendigung der Elternzeit sollen die Beschäftigten einen gleichwertigen Arbeitsplatz erhalten. Dazu zählt neben

der gleichwertigen Eingruppierung, die gleichwertige Aufstiegsmöglichkeit, auch bei einer Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit.

Um Rückkehrerinnen und Rückkehrer den Wiedereinstieg möglichst optimal zu gestalten, werden Ausschreibungen vakanter Stellen auf Wunsch schon seit vielen Jahren auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Elternzeit oder bei Beurlaubungen zugestellt.

Insgesamt ist es allerdings für die personalbewirtschaftende Dienststelle hilfreich, möglichst frühzeitig und konkret die Pläne der wiedereintretenden Personen hinsichtlich Zeitpunkt der Rückkehr und Umfang der angestrebten Arbeitszeit zu kennen. So werden die Aktivitäten zur Integration deutlich gefördert.

Arbeitszeit

Mit der überarbeiteten Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit, welche am 01. November 2015 in Kraft getreten ist, wurde der Zeitrahmen der gleitenden Arbeitszeit erweitert. Dies ermöglicht eine noch flexiblere Einteilung der Arbeitszeiten.

Telearbeit

Telearbeit kann für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Lösung sein, berufliches Engagement unter Berücksichtigung der Familiensituation, effizient einzubringen. Grundsätzlich steht die Stadtverwaltung Pirmasens diesem Arbeitsmodell positiv gegenüber. Die reale Möglichkeit zur Einrichtung von Telearbeitsplätzen in dafür geeigneten Arbeitsbereichen muss stets im Einzelfall geprüft werden. Dabei sind vor allem die datenschutzrechtlichen, organisatorischen, technischen und personalrechtlichen Aspekte zu beachten. Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes setzt auch immer die Akzeptanz der Führungskraft voraus.

Pflegezeit, Familienpflegezeit und Pflegescout

Unter bestimmten Voraussetzungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Pflege eines minderjährigen Kindes oder nahen Angehörigen einen Anspruch auf Familienpflegezeit, Arbeitsbefreiung zur kurzfristigen Pflege oder Pflegezeit bei häuslicher Pflege naher Angehöriger geltend machen. Das Sachgebiet Personal informiert die Mitarbeiter im Bedarfsfall. Seitens der Stadtverwaltung werden die durch das bereits benannte Netzwerk BGuVM recherchierten relevante Informationen angefordert und werden beim Sachgebiet Personal für Interessierte bereitgehalten.

Ausbildung und Vorbereitungsdienst

Trotz strikten Vorgaben des Entschuldigungsfonds ist eine bedarfsgerechte Ausbildung stets unser Ziel. Denn nur so können wir der demografischen Entwicklung, verbunden mit einer hohen Zahl von Kolleginnen und Kollegen, die die Verwaltung altersbedingt verlassen, angemessen begegnen.

Bei der Auswahl und der Besetzung von Ausbildungsstellen gelten die Vorgaben des § 8 LGG. Für Bereiche mit deutlichen Unterrepräsentanzen der Frauen, werden, bei gleicher Eignung, Frauen im Sinne der paritätischen Chancengleichheit, vorgezogen.

Fort- und Weiterbildung

Der Fortbildung wird bei der Frauenförderung eine besondere Bedeutung beigemessen. Sie führt zwar nicht direkt zu einer Erhöhung des Frauenanteils, dient aber zur Qualifizierung und Vorbereitung auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeit und somit langfristig zum Abbau von Unterrepräsentanz in Leitungsfunktionen.

Frauen sind mindestens entsprechend ihres Beschäftigungsanteils an Fort-

und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Mitarbeiterinnen sollen von den Vorgesetzten zur Teilnahme an Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen motiviert und unterstützt werden. Dies gilt auch für Seminare, die sich speziell an Frauen richten.

Auf Teilzeitbeschäftigte soll bezüglich der zeitlichen Durchführung Rücksicht genommen werden. Geht die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung über die reguläre Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten hinaus, ist entsprechend den tarif-/rechtlichen Regelungen Freizeitausgleich zu gewähren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Elternzeit befinden, werden befragt, ob sie auch an Informationen über Fortbildungsveranstaltungen interessiert sind und gegebenenfalls vom Sachgebiet Organisation entsprechend unterrichtet.

XI. Anlagen

Anlage 1

Beamtinnen und Beamte	Frauen			Männer			VZÄ	VZÄ	VZÄ	Frauenanteil in Prozent
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Insgesamt	Frauen	Männer	
A 15	0	1	0,75	2	0	0	2,75	0,75	2	27%
A 14	1	0	0	2	0	0	3	1	2	33%
A 13	0	1	0,5	1	0	0	1,5	0,5	1	33%
4. Einstiegsamt gesamt	1	2	1,25	5	0	0	7,25	2,25	5	31%
A 13	1	0	0	1	0	0	2	1	1	50%
A 12	5	0	0	12	0	0	17	5	12	29%
A 11	8	7	4,88	13	5	3,7	29,58	12,88	16,7	44%
A 10	8	11	7,38	13	1	0,56	28,94	15,38	13,56	53%
A 9	2	0	0	4	0	0	6	2	4	33%
3. Einstiegsamt gesamt	24	18	12,26	43	6	4,26	83,52	36,26	47,26	43%
A 9	5	1	0,75	4	0	0	9,75	5,75	4	59%
A 8	4	1	0,75	18	0	0	22,75	4,75	18	21%
A 7	1	3	1,75	10	0	0	12,75	2,75	10	22%
A 6	1	0	0	0	0	0	1	1	0	100%
2. Einstiegsamt gesamt	11	5	3,25	32	0	0	46,25	14,25	32	31%

Anlage 2

Beschäftigte Verwaltung	Frauen			Männer			VZÄ	VZÄ	VZÄ	Frauenanteil in Prozent
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Insgesamt	Frauen	Männer	
E 13	4	0	0	1	0	0	5	4	1	80%
vglb. 4. Einstiegsamt gesamt	4	0	0	1	0	0	5	4	1	80%
E 12	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0%
E 11	3	3	2,29	7	1	0,5	12,79	5,29	7,5	41%
E 10	7	4	2,44	5	2	1,8	16,24	9,44	6,8	58%
E 9c	0	1	0,64	1	0	0	1,64	0,64	1	39%
E 9b	6	8	5,66	7	0	0	18,66	11,66	7	62%
vglb. 3. Einstiegsamt gesamt	16	16	11,03	26	3	2,3	55,33	27,03	28,3	49%
E 9a	6	10	7,31	6	0	0	19,31	13,31	6	69%
E 8	14	2	1,28	8	0	0	23,28	15,28	8	66%
E 7	7	2	1,41	4	0	0	12,41	8,41	4	68%
E 6	23	21	12,28	16	1	0,65	51,93	35,28	16,65	68%
E 5	27	33	19,11	29	4	2,49	77,6	46,11	31,49	59%
vglb. 2. Einstiegsamt gesamt	77	68	41,39	63	5	3,14	184,53	118,39	66,14	64%
E 4	1	2	1	1	0	0	3	2	1	67%
E 3	0	4	2,33	4	0	0	6,33	2,33	4	37%
E 2a	0	11	7,05	0	1	0,56	7,61	7,05	0,56	93%
E 2	18	49	28,61	0	0	0	46,61	46,61	0	100%
E 1	11	44	24,83	0	0	0	35,83	35,83	0	100%
vglb. 1. Einstiegsamt gesamt	30	110	63,82	5	1	0,56	99,38	93,82	5,56	94%

Anlage 3

Beschäftigte WSP und Abwasserbeseitigungsbetrieb	Frauen			Männer			VZÄ	VZÄ	VZÄ	Frauenanteil in Prozent
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Insgesamt	Frauen	Männer	
E 13	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0%
vglb. 4. Einstiegsamt gesamt	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0%
E 12	1	0	0	1	0	0	2	1	1	50%
E 11	1	0	0	3	0	0	4	1	3	25%
E 10	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0%
E 9b	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0%
vglb 3. Einstiegsamt gesamt	2	0	0	6	0	0	8	2	6	25%
E 9a	2	0	0	4	0	0	6	2	4	33%
E 8	0	0	0	4	0	0	4	0	4	0%
E 7	0	0	0	16	0	0	16	0	16	0%
E 6	1	5	3,24	18	0	0	22,24	4,24	18	19%
E 5	2	3	1,53	60	0	0	63,53	3,53	60	6%
vglb. 2. Einstiegsamt gesamt	5	8	4,77	102	0	0	111,77	9,77	102	9%
E 4	0	0	0	9	0	0	9	0	9	0%
E 3	0	0	0	28	0	0	28	0	28	0%
E 2	0	3	2,14	0	0	0	2,14	2,14	0	100%
E 1	0	2	1,03	0	0	0	1,03	1,03	0	100%
vglb. 1. Einstiegsamt gesamt	0	5	3,17	37	0	0	40,17	3,17	37	8%

Anlage 4

Beschäftigte SuE	Frauen			Männer			VZÄ	VZÄ	VZÄ	Frauenanteil in Prozent
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Insgesamt	Frauen	Männer	
S 17	1	0	0	0	0	0	1	1	0	100%
vglb. 4. Einstiegsamt gesamt	1	0	0	0	0	0	1	1	0	100%
S 15	0	1	0,75	0	0	0	0,75	0,75	0	100%
S 14	9	3	1,9	0	1	0,77	11,67	10,9	0,77	93%
S 13	4	0	0	0	0	0	4	4	0	100%
S 12	2	0	0	0	1	0,72	2,72	2	0,72	74%
S 11b	2	5	4,03	1	0	0	7,03	6,03	1	86%
vglb. 3. Einstiegsamt gesamt	17	9	6,68	1	2	1,49	26,17	23,68	2,49	90%
S 10	1	0	0	0	0	0	1	1	0	100%
S 9	7	2	1,41	2	0	0	10,41	8,41	2	81%
S 8b	1	1	0,87	1	0	0	2,87	1,87	1	65%
S 8a	43	42	26,39	1	0	0	70,39	69,39	1	99%
S 4	2	3	1,65	0	0	0	3,65	3,65	0	100%
vglb. 2. Einstiegsamt gesamt	54	48	30,32	4	0	0	88,32	84,32	4	95%
S 3	2	1	0,75	0	0	0	2,75	2,75	0	100%
vglb. 1. Einstiegsamt gesamt	2	1	0,75	0	0	0	2,75	2,75	0	100%

Anlage 5

Auszubildenden und Anwärterinnen/ Anwärter	Frauen			Männer			VZÄ	VZÄ	VZÄ	Frauenanteil in Prozent
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Insgesamt	Frauen	Männer	
Anwärterinnen/ Anwärter 2. Einstiegsamt	3	0	0	0	0	0	3	3	0	100%
Anwärterinnen/ Anwärter 3. Einstiegsamt	3	0	0	3	0	0	6	3	3	50%
Ausbildungsqualifizierung für 3. Einstiegsamt	2	0	0	0	0	0	2	2	0	100%
Verwaltungsfachangestellte	4	0	0	2	1	0,85	6,85	4	2,85	58%
Fachangestellte für Medien und Informationsdienste	1	0	0	0	0	0	1	1	0	100%
Fachinformatiker Systemintegration	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0%
Berufspraktikantinnen Erzieher/innen	3	0	0	0	0	0	3	3	0	100%
Insgesamt	16	0	0	6	1	0,85	22,85	16	6,85	70%

Anlage 6

Beschäftigte in Führungspositionen	Frauen			Männer			VZÄ	VZÄ	VZÄ	Frauenanteil in Prozent
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Insgesamt	Frauen	Männer	
Amtsleitung	6	1	0,75	11	0	0	17,75	6,75	11	38%
Sachgebietsleitung	15	0	0	18	0	0	33	15	18	45%
Sonstige Leitungsfunktionen	14	1	0,75	5	0	0	19,75	14,75	5	75%
Insgesamt	35	2	1,5	34	0	0	70,5	36,5	34	52%

Anlage 7

Beschäftigte in Telearbeit (alternierend)	Frauen			Männer			VZÄ Insgesamt	VZÄ Frauen	VZÄ Männer	Frauenanteil in Prozent
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	VZÄ TZ				
Beamtinnen und Beamte	1	3	1,83	0	0	0	2,83	2,83	0	100%
Tarifbeschäftigte	1	2	0,84	0	1	0,82	2,66	1,84	0,82	69%
Insgesamt	2	5	2,67	0	1	0,82	5,49	4,67	0,82	85%

Anlage 8

Einstellungen und Verbeamtungen	2014		2015		2016	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamtinnen und Beamte	2	5	0	1	1	3
Tarifbeschäftigte	25	9	39	10	43	5
Auszubildende/ Anwärter/innen	5	4	8	1	9	2
Insgesamt	32	18	47	12	53	10

Anlage 9

Beförderungen und Höhergruppierungen	2014		2015		2016	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beförderungen	6	5	1	4	5	9
Höhergruppierungen	9	6	9	9	20	9
Insgesamt	15	11	10	13	25	18