

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Für mehr Chancengleichheit und Vielfalt in der Verwaltung

für den Zeitraum vom 01.01.2026 bis 31.12.2031

**Personalabteilung | Gleichstellungsbeauftragte
der Stadt Bad König**

- Vorblatt
 - Vorwort
 - Ziele und Maßnahmen des Förder- und Gleichstellungsplans
 - Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplans, Zielvorgaben
 - Teil 1: Beamte
 - Teil 2: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach TVöD
 - Teil 3: Auszubildende
-

Vorwort

Das Hessische Gesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zum Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG) stellt einen wichtigen Baustein für das Bestreben der Hessischen Landesregierung dar, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf politischer, beruflicher und gesellschaftlicher Ebene nachhaltig zu fördern und zu verankern.

Das HGIG wurde grundlegend überarbeitet und modernisiert und beinhaltet wesentliche Erleichterungen für den Aufstieg qualifizierter Frauen in verantwortungsvolle Führungspositionen.

Darüber hinaus trägt es zur Erhöhung der Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen bei.

Die Vereinbarkeit von Familie, Fürsorgeaufgaben (Care-Arbeit) und Beruf soll gleichermaßen für weibliche und männliche Beschäftigte erleichtert werden. Die Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragten nehmen als fachlich qualifizierte Ansprechpartnerinnen zur zeitgemäßen Personalentwicklung eine zentrale Rolle ein; ihre Position wird durch das HGIG gestärkt.

Durch die praktische Umsetzung des HGIG schafft die öffentliche Verwaltung für Frauen und Männer mit Familienverantwortung langfristige Wiedereinstiegs- und Beschäftigungsperspektiven und übernimmt eine Vorbildfunktion hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit.

Neben der Förderung weiblicher Beschäftigter liegt ein besonderer Schwerpunkt des HGIG auf der Berücksichtigung und Unterstützung von Beschäftigten mit Familienaufgaben. Das Gesetz fokussiert auf die nachhaltige Förderung der Chancengleichheit für diese Personengruppe.

Mit dem vorliegenden Förder- und Gleichstellungsplan der Stadt Bad König sowie den darin enthaltenen Maßnahmen wird die Grundlage geschaffen, die Vorgaben des Hessischen Gleichstellungsgesetzes konsequent umzusetzen. Dazu gehören insbesondere die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die systematische Förderung der Gleichstellung, das Erkennen und Abbauen von Benachteiligungen, die Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Verwaltung sowie die Unterstützung der Personalplanung.

Ziele und Maßnahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans der Stadt Bad König

- Förderung der tatsächlichen und nachhaltigen Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen,
- Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im Geltungsbereich dieses Plans durch gezielte berufliche Förderung,
- Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen sowie in weiteren unterrepräsentierten Bereichen,
- Vermeidung und Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen,
- Umsetzung des Prinzips der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für alle Beschäftigten,
- Sensibilisierung für Themen der Geschlechtergleichheit und Diversity.

Bei allen Maßnahmen der Personalentwicklung sind die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Leitprinzipien zu berücksichtigen. Die Planung, Gestaltung und Durchführung gezielter Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgt unter Beachtung der unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen beider Geschlechter.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan setzt sich für angemessene Weiterbildungsmaßnahmen ein, die der Qualifizierung am Arbeitsplatz dienen und Frauen beim beruflichen Aufstieg unterstützen. Da Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen derzeit unterrepräsentiert sind, ist ihnen mindestens ein dem Anteil an den Beschäftigten entsprechende Teilnahme an Führungskräftefortbildungen zu gewährleisten. Fortbildungswillige Beschäftigte werden grundsätzlich unterstützt, und Vorgesetzte sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden auf entsprechende

Angebote hinzuweisen. Zentrale Angebote zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Personalentwicklung sind in geeigneter Weise, beispielsweise per E-Mail oder Aushang, bekannt zu machen.

Beschäftigte in Mutterschutz, Elternzeit oder aus sonstigen familienbezogenen Gründen beurlaubte Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, an notwendigen Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um einen reibungslosen Wiedereinstieg in den Beruf zu gewährleisten. Zudem sind flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitmöglichkeiten für Rückkehrende anzubieten.

Bei Stellenausschreibungen sind die Vorgaben des HGIG zu beachten. Dies umfasst die Verwendung geschlechtsneutraler Sprache sowie die grundsätzliche Ausschreibung von Stellen in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz. Stellenausschreibungen sollen darauf hinweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden kann, einschließlich Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben. Sofern fachliche Voraussetzungen erfüllt sind, sollen in unterrepräsentierten Bereichen Frauen grundsätzlich mindestens zu 50 % oder alle weiblichen Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Ein professionelles Auswahlverfahren gemäß den Vorgaben des HGIG ist verbindlich und wird in diesem Förderplan ergänzt.

Zur Gewährleistung der Chancengleichheit bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im Hinblick auf die Anforderungen der jeweiligen Stelle oder des Amtes sorgfältig zu beurteilen. Dabei sind neben der fachlichen Qualifikation auch organisatorische und soziale Kompetenzen angemessen zu berücksichtigen.

Die Dienststelle bietet flexible Arbeitszeitmodelle sowie sonstige Rahmenbedingungen an, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht – erleichtern. Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, flexible Arbeitszeitgestaltung und Telearbeit werden im Sinne des HGIG auf Antrag gewährt, sofern keine dringenden betrieblichen Belange dem entgegenstehen. Notwendige Personalausgleichsmaßnahmen sind in diesen Fällen umzusetzen.

Ein professioneller, respektvoller Umgang am Arbeitsplatz sowie ein gendergerechtes Arbeitsumfeld haben oberste Priorität. Alle einschlägigen Regelungen und Bestimmungen werden eingehalten. Sexuelle Belästigung und Diskriminierung werden nicht toleriert; entsprechende Vorwürfe werden sorgfältig geprüft, notwendige Untersuchungen eingeleitet und erforderliche dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen.

Alle Beschäftigten, insbesondere Personen mit Führungs- und Leitungsfunktionen, die Leitung der Dienststelle sowie die politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sind verpflichtet, die Umsetzung der Gleichstellungsziele zu fördern und vertrauensvoll sowie zielorientiert zusammenzuarbeiten.

Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, Zielvorgaben

Bestandsaufnahmen Teil 1, Teil 2, Teil 3 siehe Anlage 1

Zum Teil 1 BEAMTE

Bei den Stellen der Führungskräfte sind zwei Abteilungsleiterstellen mit Männern und eine Abteilungsleiterstelle mit einer Frau besetzt.

Im Bereich des gehobenen Dienstes liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei 46,67 %. Insgesamt gesehen ergibt sich eine kleine Unterrepräsentanz, bedingt durch die gewünschte Teilzeit einer Beamtin.

Allerdings sind die Besoldungsgruppen einzeln zu betrachten. In jeder Besoldungsgruppe ist ein Frauenanteil von 50% anzustreben.

Die Unterrepräsentanz zeigt sich lediglich in der Besoldungsgruppe A 13.

In dem unterrepräsentierten Bereich der Besoldungsgruppe A 13 gibt es nur eine Stelle. Derzeit wird keine Möglichkeit gesehen, den Frauenanteil zu erhöhen, zumal die entsprechende Stelle voraussichtlich nicht vakant wird.

Zielvorgabe: Ausschreibung vakanter Stellen nach den Vorgaben des HGIG.
Bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in den unterrepräsentierten Bereichen.

Es sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung mit Frauen vorzusehen. Bei Beförderungen, sowie Höhergruppierungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe in dem Bereich entspricht.

Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand, bei Verrentung, sowie Gewährung von Altersteilzeit ist zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

Besonders zu berücksichtigen sind:

Die Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die grundsätzliche Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Flexible Arbeitszeitmodelle. Mobiles Arbeiten. Angebot von Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Besondere Belange behinderter oder von Behinderung bedrohter Beschäftigter sind anzuerkennen und lösungsorientiert umzusetzen.

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie die Leitung der Dienststelle haben die Erreichung der Ziele und Vorgaben des Frauenförderplanes zu beachten und zu fördern.

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Es ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Außerdem ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit zu besetzen ist. Dies gilt auch für Vorgesetztenstellen und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen.

Grundsätzlich sind Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens so viele Frauen wie Männer, oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Bereichen unterliegt einer laufenden Beobachtung und wird vor jeder beabsichtigten Personalmaßnahme geprüft.

Zum Teil 2 ARBEITNEHMER außerhalb des Sozial- und Erziehungsdienstes

Die Leitungsstellen sind mit Männern besetzt. Dies sind die Leitung des Bauamtes und die Leitung des Bauhofes.

Im Arbeitnehmerbereich außerhalb des Sozial-, und Erziehungsdienstes ergab die Ist Analyse, dass der durchschnittliche Frauenanteil bei 29,23 % liegt.

In den höheren Vergütungsgruppen 11 bis 9b liegt der Frauenanteil bei 50% und darüber.

Die Unterrepräsentanz zeigt sich in den Gruppen 12, 9a, 8, 7, und 6.

- 1) In der Gruppe 12 wird derzeit keine Möglichkeit gesehen, den Frauenanteil zu erhöhen, da es sich hier um eine Abteilungsleiterstelle handelt, die derzeit mit einem Mann besetzt ist und voraussichtlich nicht vakant wird.
- 2) In der Gruppe 9a fehlen nur knapp 3% zur hälftigen Besetzung.
- 3) In der Gruppe 8 liegt der Frauenanteil bei 0%.
- 4) In der Gruppe 7 liegt der Frauenanteil bei 22,71%.
- 5) In der Gruppe 6 befinden sich unter anderem die 17 Stellen des Bauhofes. Hier liegt der Frauenanteil bei 0%. Insgesamt liegt er in dieser Gruppe bei 4,45%.

Zu Punkt 5)

Bei den städtischen Arbeitern liegt der Frauenanteil bei 0,00%.

Dies ist weitgehend in der Natur der hier anfallenden Arbeiten begründet, die überwiegend körperliche Anstrengungen erfordern. Bislang haben sich nur wenige Frauen um eine Anstellung im städtischen Bauhof beworben. Bei den letzten Ausschreibungen sind, trotz geschlechtsneutraler Ausschreibung, keine oder kaum Bewerbungen von Frauen eingegangen.

Zielvorgabe: Ausschreibung vakanter Stellen nach den Vorgaben des HGIG.
Bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Zu den anderen Punkten werden weiter folgende Zielvorgaben gemacht:

Sollten in Zukunft Stellen in unterrepräsentierten Bereichen vakant werden, wird darauf geachtet bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen entsprechend zu berücksichtigen.

Es sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung von Frauen vorzusehen. Bei Beförderungen, sowie Höhergruppierungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe in dem Bereich entspricht.

Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand, bei Verrentung, sowie Gewährung von Altersteilzeit ist zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

Besonders zu berücksichtigen sind:

Die Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die grundsätzliche Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Flexible Arbeitszeitmodelle. Mobiles Arbeiten. Angebot von Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Besondere Belange behinderter oder von Behinderung bedrohter Beschäftigte sind anzuerkennen und lösungsorientiert umzusetzen.

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie die Leitung der Dienststelle haben die Erreichung der Ziele und Vorgaben des Frauenförderplanes zu beachten und zu fördern.

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Es ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Außerdem ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit zu besetzen ist. Dies gilt auch für Vorgesetztenstellen und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen.

Grundsätzlich sind Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens so viele Frauen wie Männer, oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Bereichen unterliegt einer laufenden Beobachtung und wird vor jeder beabsichtigten Personalmaßnahme geprüft.

Zum Teil 2 ARBEITNEHMER des Sozial- und Erziehungsdienstes

Bei den Stellen der Führungskräfte sind beide Leitungsstellen mit einer Frau besetzt.

Im Arbeitnehmerbereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ergab die Ist Analyse, dass der durchschnittliche Frauenanteil bei 96% liegt. Allerdings sind die Vergütungsgruppen einzeln zu betrachten. In jeder Vergütungsgruppe ist ein Frauenanteil von 50% anzustreben.

Das ist in diesem Bereich des Frauenförderplanes gänzlich erfüllt.

Zielvorgabe: Besonders zu berücksichtigen sind:
Die Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die grundsätzliche Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Flexible Arbeitszeitmodelle. Mobiles Arbeiten. Angebot von Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.
Besondere Belange behinderter oder von Behinderung bedrohter Beschäftigter sind anzuerkennen und lösungsorientiert umzusetzen.

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie die Leitung der Dienststelle haben die Erreichung der Ziele und Vorgaben des Frauenförderplanes zu beachten und zu fördern.

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Es ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.

Außerdem ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit zu besetzen ist. Dies gilt auch für Vorgesetztenstellen und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen.

Grundsätzlich sind Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens so viele Frauen wie Männer, oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Bereichen unterliegt einer laufenden Beobachtung und wird vor jeder beabsichtigten Personalmaßnahme geprüft.

Zum Teil 3 AUSZUBILDENDE

Derzeit 33,33% weibliche Auszubildende.

In der Verwaltung ist die Ausbildungsstelle noch bis Mitte 2027 mit einem Mann besetzt.

Zielvorgabe: In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens so viele Frauen wie Männer, oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die beiden Ausbildungsstellen in den Kindergärten sind derzeit jeweils mit einer Frau und einem Mann besetzt.

Zielvorgabe: Um die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu steigern und engagierte Nachwuchskräfte zu gewinnen, sind gezielte Maßnahmen zum Werben von Auszubildenden zu ergreifen; wie bspw. die Teilnahme an Berufsorientierungsmessen, das Angebot von (Schul-) Praktika oder die Organisation von „Girls- und Boysday's“.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens so viele Frauen wie Männer, oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Bereichen unterliegt einer laufenden Beobachtung und wird vor jeder beabsichtigten Personalmaßnahme geprüft.

Frauenförderplan der Stadt BAD KÖNIG

Teil 1 Beamte (Stichtag 01.01.2026)

Istanalyse Besoldungs gruppen	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen				Anteil der Frauen an den Beschäftig- ten in % $M=L \times \frac{100}{F}$
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	
			Personen	Beschäfti- gungs- volumen				Personen	Beschäfti- gungs- volumen			
A		B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	
B 8	1											
B 7	2											
B 6	3											
B 5	4											
B 4	5											
B 3	6											
B 2	7											
B 1	8											
A 16 Z	9											
A 16	10											
A 15	11											
A 14	12											
A 13	13											
Höherer Dienst ges.	14											
A 13 Z	15											
A 13 S	16	1				1						0
A 12	17	2				2	1				1	50
A 11	18		1	0,75		0,75		1	0,75		0,75	100
A 10	19											
A 9	20											
Gehobener Dienst ges.	21	3	1	0,75		3,75	1	1	0,75		1,75	46,67

Frauenförderplan der Stadt BAD KÖNIG

Teil 2 Arbeitnehmer außerhalb des Sozial- und Erziehungsdienstes

Istanalyse Eingrup. nach dem Tarifvertr. für den öffentl. Dienst	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen				Anteil der Frauen an den Beschäftig- ten in % $M=L \times \frac{100}{F}$		
		Ganztags- kräfte		Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte		Personal- kapazität	
		Personen	Beschäfti- gungs- volumen	Personen	Beschäfti- gungs- volumen									
A	B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I				
15	1													
14	2													
13	3													
12	4	1			1									0
11	5													
10	6	2			2	1					1			50
9c	7	4			4	3					3			75
9b	8	3	1	0,14	3,14	2	1	0,14			2,14			68,15
9a	9	5	1	0,75	5,75	2	1	0,75			2,75			47,83
8	10	3			3									0
7	11	6	2	1,31	7,31	1	1	0,66			1,66			22,71
6	12	14	4	2,41	16,41	1	1	0,73			0,73			4,45
5	13		2	1,01	1,01		2	1,01			1,01			100
4	14													
3	15													
2Ü	16		2	0,65	0,65		2	0,65			0,65			100
2	17													
1	18													
Sonder- vereinb.	19													
Insgesamt		38	12	6,27	44,27	9	8	3,94			12,94			29,23

Frauenförderplan der Stadt BAD KÖNIG

Teil 2 Arbeitnehmer des Sozial- und Erziehungsdienstes (S)

Istanalyse Eingrup. nach dem Tarifvertr. für den öffentl. Dienst	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen an den Beschäftig- ten in %
		Ganztags- kräfte		Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte		Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	
		Personen	Beschäfti- gungs- volumen	Personen	Beschäfti- gungs- volumen			Personen	Beschäfti- gungs- volumen					
A		B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	$\frac{M=L \times 100}{F}$		
18	1													
17	2													
16	3													
15	4		1	0,82		0,82		1	0,82		0,82	100		
14	5													
13	6		2	1,54		1,54		2	1,54		1,54	100		
12	7													
11	8													
10	9													
9	10		1			1					1	100		
8b	11													
8a	12	11	16	10,64		21,64	10	16	10,64		20,64	95,38		
7	13													
6	14													
5	15													
4	16													
3	17													
2	18													
Sonder- vereinb.	19													
Insgesamt	19	12	19	13		25	11	19	13		24	96		

Frauenförderplan der Stadt BAD KÖNIG

Teil 3 Auszubildende

Istanalyse Auszubildende	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen				Anteil der Frauen an den Beschäftig- ten in %
		Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal- kapazität	
			Personen	Beschäfti- gungs- volumen				Personen	Beschäfti- gungs- volumen			
A		B	C	D	E	F=B+D	G	H	I	K	L=G+I	$\frac{M=L \times 100}{F}$
VfA	1	1				1						0
Fachang.f. Bürokomm.	2											
Anerken. praktikant.	3											
Sozial- assistentin	4	1				1	1				1	100
PIVA Erzieher*in	5	1				1						0
	6											
	7											
	8											
	9											
	10											
	11											
	12											
	13											
	14											
	15											
	16											
	17											
Insgesamt	18	3				3	1			1	1	33,33

