



**Frauenförder- und
Gleichstellungsplan
2018 – 2024**

Inhalt

Präambel.....	2
Daten und Fakten zur aktuellen Personalstruktur	3
Bestandsaufnahme	7
Unterrepräsentanz/Zielvorgaben	8
Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie	10
Förderung der Gleichstellung.....	10
Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie	11
Abbau der Unterrepräsentanz	12
Stellenbesetzungen	12
Ausschreibungen	12
Vorstellungsgespräche	12
Auswahlentscheidungen	12
Gremien.....	13
Personalveränderungen	13
Inkrafttreten und Geltungsdauer	14
Anlage 1 – Übersicht Besoldung/Eingruppierung.....	15
Bereich Beamtinnen/Beamte	15
Bereich Verwaltung.....	16
Bereich Handwerk und Technik (gewerblicher Bereich)	17
Bereich Ausbildung.....	17
Bereich Sozial- und Erziehungsdienst.....	18
Anlage 2 – Übersicht Altersstruktur	19
Bereich Beamtinnen/Beamte	19
Bereich Verwaltung.....	20
Bereich Technik und Handwerk (gewerbl. Bereich).....	21
Bereich Sozial- und Erziehungsdienst.....	22

Präambel

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist nach wie vor – auch im Erwerbsleben – nicht verwirklicht. Auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) will die Stadt Bad Vilbel mit Hilfe des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes die Chancengleichheit von Frauen und Männern sicherstellen.

Dies gilt insbesondere für Führungsfunktionen sowie für Arbeitsbereiche, die bisher überwiegend von Männern besetzt sind. Vorhandene Arbeitsstrukturen sollen ggf. so verändert werden, dass eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktions- und Arbeitsbereichen erreicht werden kann.

Für eine zukunftsfähige Verwaltung ist qualifiziertes und motiviertes Personal erfolgsscheidend. Personalwirtschaftliche und organisatorische Entscheidungen sowie Maßnahmen der Personalentwicklung, der Aus- und Fortbildung sowie der Gesundheitsförderung orientieren sich an der spezifischen Lebenssituation von Frauen und Männern.

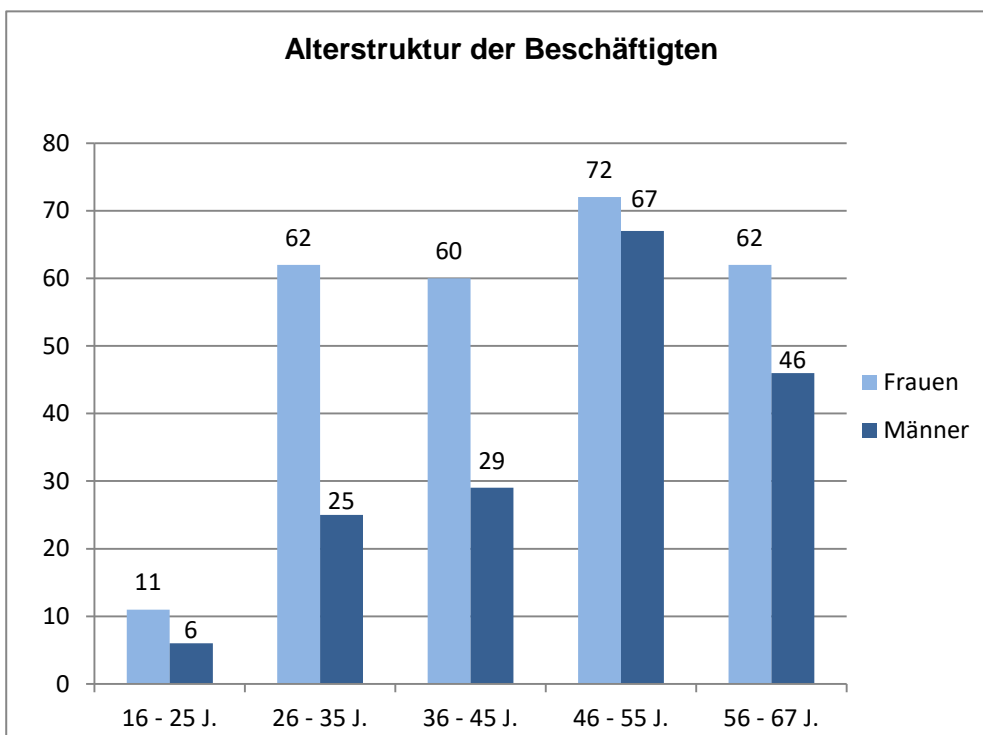
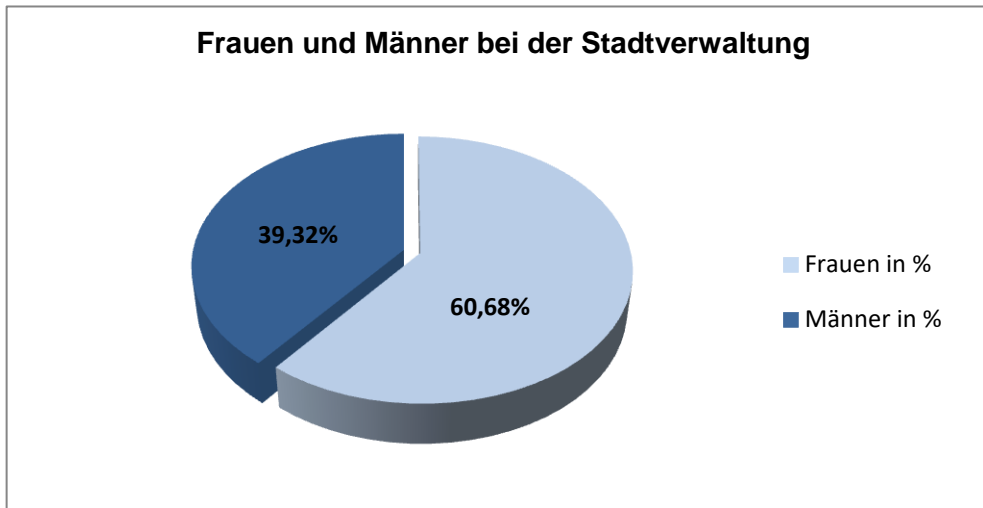
Die Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Fachbereichen, Fachdiensten und vergleichbaren Organisationseinheiten gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Zuständigkeit die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes realisiert werden. Die Umsetzung der Vorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes ist damit besondere Führungsaufgabe.

Alle anderen Mitarbeitenden sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten, d.h. die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes in der Praxis umzusetzen.

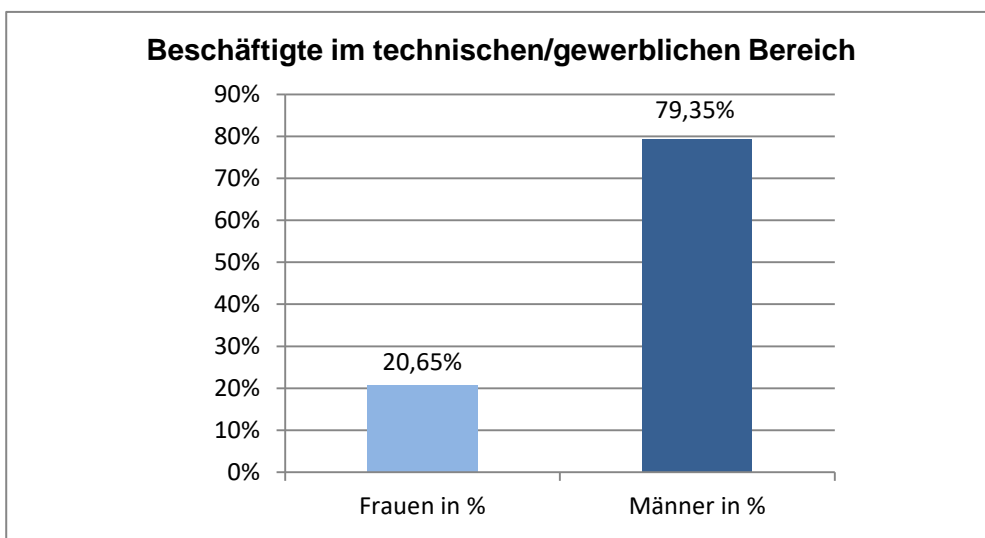
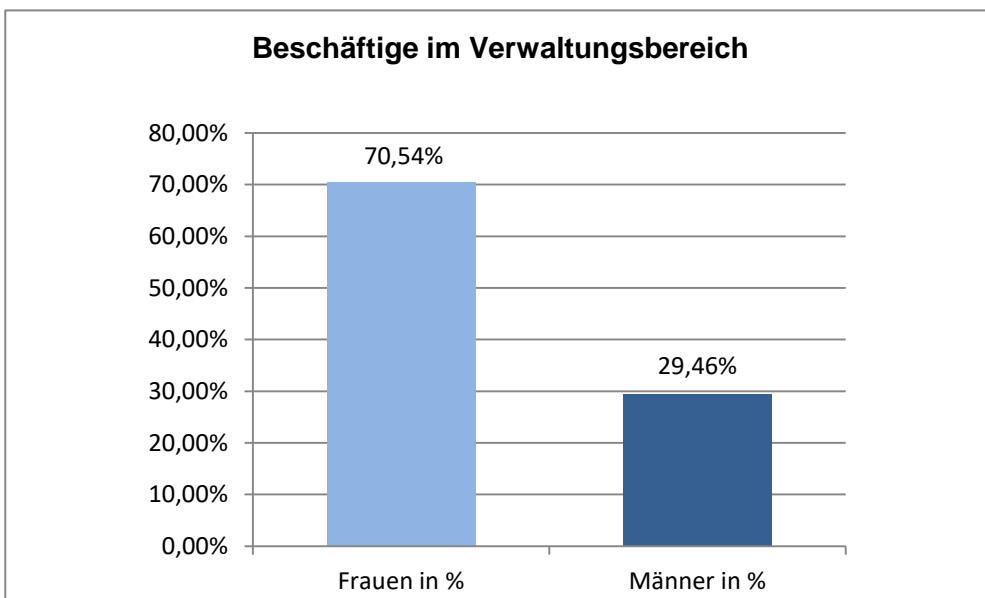
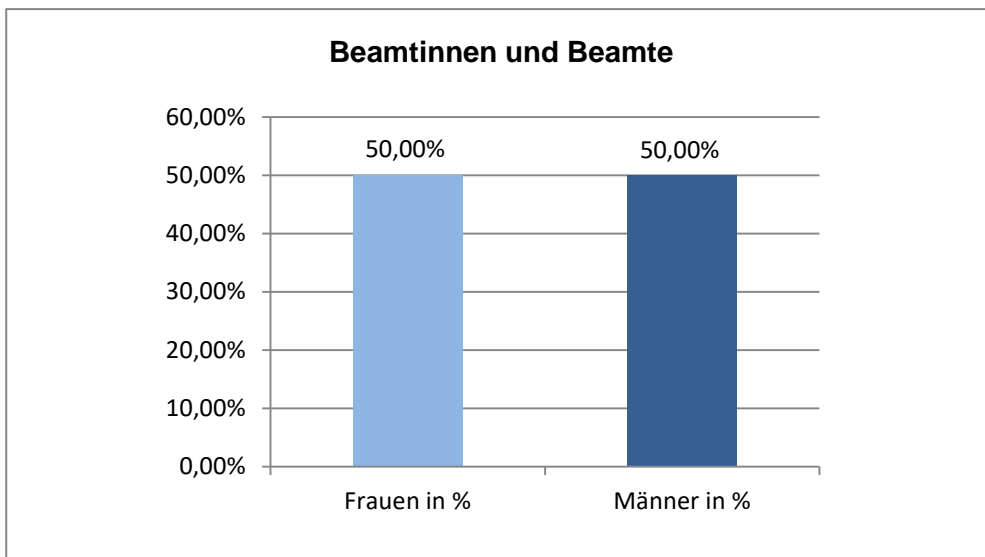
Daten und Fakten zur aktuellen Personalstruktur

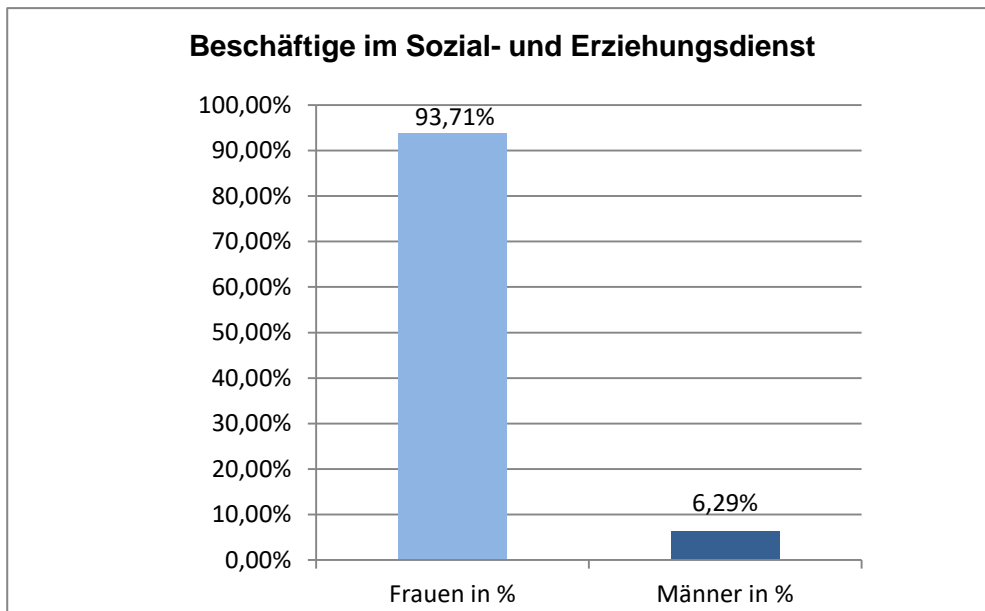
Zurzeit sind bei der Stadt Bad Vilbel 440 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Im Hinblick auf die geschlechterspezifische Verteilung stellt sich die Beschäftigungssituation wie folgt dar:



Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilen sich auf die einzelnen Bereiche (Beamte, Beschäftigte im Verwaltungsbereich, Beschäftigte im technischen/gewerblichen Bereich sowie im Sozial- und Erziehungsdienst) folgendermaßen:





Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungsposition

(Fachbereichs- und Fachdienstleitungen, Leitungen Kindertagesstätten sowie Betriebsleitungen)

Fachbereich/Fachdienst Kindertagesstätten Betriebseinrichtungen	Weiblich	Männlich
FB Hauptverwaltung	X	
FD Allgemeine Verwaltung / FD Kur- und Bäderverwaltung	X	
FD Personalverwaltung		X
FD Kur- und Bäderverwaltung	X	
FD Bürgerbüro	X	
FB Finanzverwaltung / FD Kämmerei u. Steuern		X
FD Stadtkasse	X	
FD Liegenschaftsverwaltung		X
FB Recht u. Standesamt	X	
FB Rechnungsprüfungsamt		X
FB Kultur		X
FD Veranstaltungen	X	
FD Verwaltung Bürger- und Gemein- schaftshäuser	X	
FD Stadtbibliothek	X	

Fachbereich/Fachdienst Kindertagesstätten Betriebseinrichtungen	Weiblich	Männlich
FB Öffentliche Sicherheit u. Ordnung		X
FD Brandschutz, Katastrophenschutz u. Zivilschutz		X
FD Gewerbe u. Markt		X
FD Straßenverkehrsbehörde		X
Ordnungspolizei		X
FB Technische Dienste/Bauwesen	X	
FD Bauverwaltung		X
FD Planung u. Stadtentwicklung		X
FD Hochbau/Gebäude-unterhaltung	X	
FD Tiefbau/Abwasser		X
Kanalunterhaltung		X
Kläranlage		X
FD Betriebshof		X
FD Park- u. Gartenanlagen, Freizeiteinrichtungen, Spiel- und Sportplätze, Friedhöfe		X
FB Soziale Sicherung		X
FD Seniorenbüro, Wohnungswesen, Flüchtlingsbetreuung	X	
FD Kinder- u. Jugendbüro		X
FD Kinder in Tagesbetreuung (Kita-Büro)	X	
Kita Kunterbunt	X	
Kita Rasselbande	X	
Kita Löwenburg	X	
Kita Auenland	X	
Kita Zwergenburg	X	
Kita Villa Wichtelstein	X	
Kita Zauberburg		X
Kita Trauminsel	X	
Kita Wirbelwind	X	
Kita Kinderwelt	X	
Spiel- und Lernstube	X	
Gesamtanzahl:	23	20

Bestandsaufnahme

Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, die folgendes beinhaltet:

1. die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,
2. die Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,
3. die Zahl der Auszubildenden sowie der Anwärterinnen und Anwärter, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen,

Die Daten der vorstehenden Punkte sind als Anlage 1 bis 2 beigefügt.

4. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern und

Die Aufstellung ist in der Rubrik „Daten und Fakten zu aktuellen Personalsituation“ unter der Überschrift „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen“.

5. die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich frei werdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

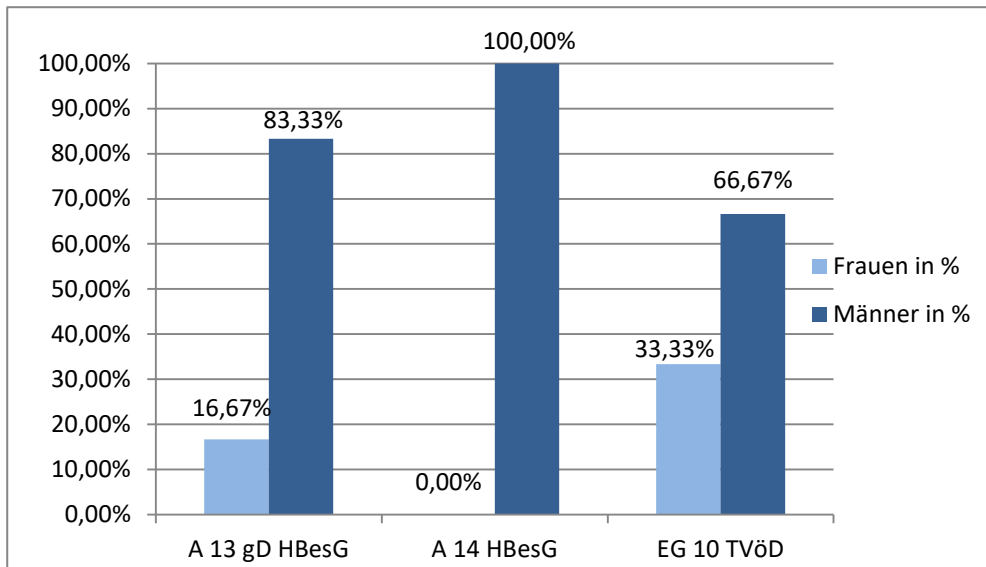
Die Ausführungen zu diesem Punkt sind in der Rubrik „Personalveränderungen“.

Unterrepräsentanz/Zielvorgaben

Gemäß § 3 Abs. 5 HGIG sind Frauen unterrepräsentiert, wenn in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt werden.

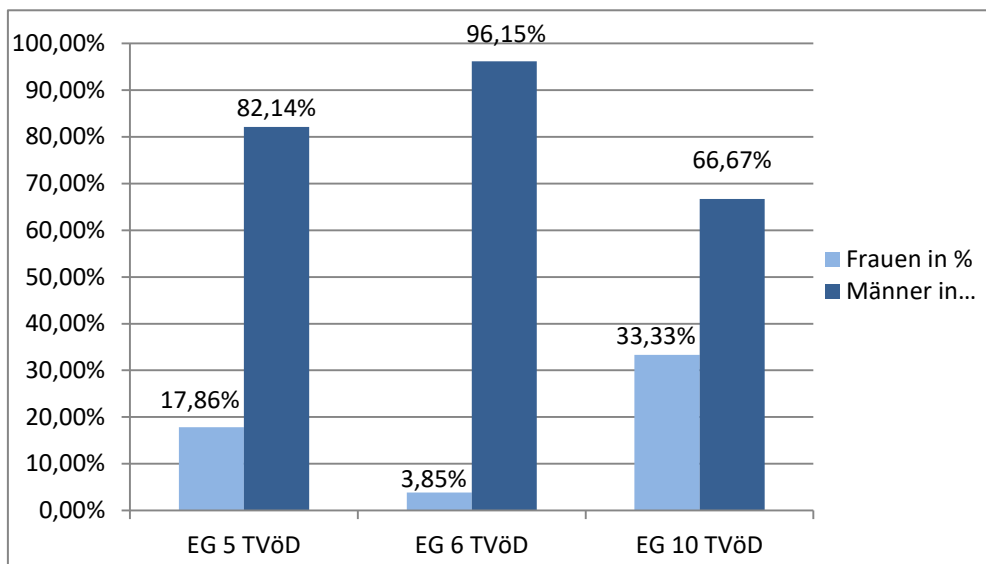
Mit Stand vom 31.07.2018 sind Frauen bei der Stadt Bad Vilbel in folgenden Bereichen unterrepräsentiert:

- im Beamtenbereich ab Besoldungsgruppe A 13 gD und A 14 Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG) im Bereich Verwaltung in der Entgeltgruppe EG 10 TVöD



- im Bereich Technik und Handwerk (u.a. gewerblicher Bereich, Bäder, Kläranlage) in den Entgeltgruppen EG 3 bis EG 10 und EG 12 bis EG 14:
 - In den Entgeltgruppen EG 3, EG 4 und EG 7 bis EG 9b sowie EG 12 bis EG 14 ist keine Frau beschäftigt. Auf eine grafische Aufbereitung wurde daher verzichtet.
 - In den Entgeltgruppen EG 5, EG 6 sowie EG 10 besteht eine teilweise Beschäftigung von Frauen.

Hier stellt sich die Situation wie nachstehend dargestellt dar.



Die Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen unterliegt der laufenden Beobachtung und wird vor jeder beabsichtigten Personalmaßnahme überprüft.

Gemäß § 6 Abs. 2 Ziffer 3 HGIG soll der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für jeweils drei Jahre verbindliche prozentuale Zielvorgaben auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten.

Im Hinblick auf die Erfolge des vorangegangenen Frauenförderplans (u.a. Entfall der Unterrepräsentation in der Besoldungsgruppe A 11, Entgeltgruppe EG 15 (technischer Bereich) sowie deutliche Reduzierung der Unterrepräsentation im Führungsbereich) wird weiterhin eine Fokussierung der Frauenförderung auf den Bereich Technik und Handwerk empfohlen.

Dieses ist zielorientierter und effizienter als ein ausschließlicher Blick auf das Erreichen einer bestimmten Quote.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie

Förderung der Gleichstellung

Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Vordrucke innerhalb der Stadtverwaltung und der Internetauftritt sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch im dienstlichen Schriftverkehr.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat die Stadt Bad Vilbel als Arbeitgeber und Dienstvorgesetzter die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor jeglicher Form der sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen (hierzu gelten z. B. unerwünschte Körperkontakte und Übergriff, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, unangemessene Kommentare über Äußerlichkeiten der Beschäftigten, anstößige Bemerkungen usw.). Es handelt sich hier um eine Verletzung der Würde der betroffenen Personen, die von der Stadt Bad Vilbel im Kontext ihrer arbeits- und dienstrechtlichen Pflichten sanktioniert werden muss.

Die von sexueller Belästigung betroffene Person unterliegt dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Stadt Bad Vilbel.

Beschäftigte, die von sexueller Belästigung betroffen sind, werden ausdrücklich aufgefordert, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Bleiben die Zur-Wehr-Setzung und/oder die persönliche Zurechtweisung(en) erfolglos, soll die betroffene Person von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen. Eine Beschwerde darf keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die betroffene Person zur Folge haben.

Alle Beschäftigten mit Führungs- und Vorgesetztenfunktion haben der Beschwerde nachzugehen und unter Einbeziehung des FD Personalverwaltung und/oder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen schützt.

Kommt der FD Personalverwaltung nach Anhörung der betroffenen Person und der beschuldigten Person zu dem Ergebnis, dass der Vorwurf gerechtfertigt ist, werden gegen die beschuldigte Person angemessene arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen, die bis hin zu einer Kündigung oder zu einem Disziplinarverfahren reichen können.

Frauen sind zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gezielt zu ermutigen. Führungskräfte sollen Frauen verstärkt zur Teilnahme an Fortbildungen auffordern, die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten.

Wenn Teilzeitbeschäftigte an Vollzeitfortbildungen teilnehmen, erfolgt ein Ausgleich der Arbeitszeit in Absprache mit ihren zuständigen Vorgesetzten.

Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie

Die Arbeitsbedingungen sollen den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Dieses Leitprinzip wird bei Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat und sonstigen internen Regelungen berücksichtigt.

Die Dienstvereinbarung zur Regelung der flexiblen Arbeitszeit eröffnet vielen Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit an die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten oder Schulen anzupassen. Zusätzlich werden bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen die Belange von Eltern soweit möglich vorrangig berücksichtigt.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit über Zeitkonten (Mehrarbeitsstunden, Überstunden) entsprechende Stunden anzusparen. Diese können dann dafür genutzt werden, um einen Tag frei zu nehmen oder die Tätigkeit früher bzw. später zu beginnen.

Des Weiteren wurde den Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit eröffnet einen Home-Office Arbeitsplatz beantragen zu können. Home-Office ist ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit Familie und Beruf und ermöglicht Beschäftigten, trotz Kinderbetreuung oder pflegebedürftiger Familienmitglieder, weiterhin berufstätig zu bleiben und die Beurlaubungszeiten zu verkürzen.

Anträgen von Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, sollen im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten entsprochen werden. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sind vorhandene Teilzeitkräfte bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.

Die Stadt Bad Vilbel bietet ihren Beschäftigten bei der Rückkehr aus der Mutterschutzfrist / Elternzeit einen U3-Betreuungsplatz in einer städtischen Kindertagesstätte an. Vorrang haben die gesetzlichen Vorgaben zur Vergabe von Betreuungsplätzen an Bad Vilbeler Bürgerinnen und Bürger.

Ebenfalls besteht die Möglichkeit, die Kinder der Beschäftigten zu den städtischen Ferienspielen anzumelden.

Beschäftigte, die sich in einer Beurlaubung oder Elternzeit befinden, soll der Wiedereinstieg in die Tätigkeit durch

- Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs
- Planungs- und Fördergespräche vor, während und nach der Beurlaubung
- Übernahme von Vertretungen
- Teilnahme an Inhouse-Fortbildungen
- Kontakt halten

vereinfacht werden.

Abbau der Unterrepräsentanz

Stellenbesetzungen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei Stellenbesetzungen so lange bevorzugt berücksichtigt, bis ihr Anteil mindestens die Hälfte der Stellen des jeweiligen Bereichs ausmacht. Voraussetzung ist eine gleichwertige Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.

Ausschreibungen

In allen Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist, sind die zu besetzenden Stellen auszuschreiben.

Dies gilt nicht, soweit Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung auf entsprechende Planstellen Verwendung finden sollen.

Sollte die Beseitigung der Unterrepräsentanz bei der Besetzung von Stellen durch rein interne Ausschreibungsverfahren nicht verwirklicht werden, muss eine externe Ausschreibung erfolgen.

Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese durch den Zusatz „Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht“ sowie „Vollzeitstellen sind grundsätzlich teilbar“ gezielt angesprochen.

Soweit eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils auf Grund des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes besteht, ist dies in der Ausschreibung zu erwähnen.

Im Rahmen des Auswahlverfahrens sind der Frauenbeauftragten sämtliche eingegangenen Bewerbungen zuzuleiten.

Vorstellungsgespräche

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie die geforderten Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.

Die Frauenbeauftragte erhält, unbeschadet des § 10 HGIG, nach Abschluss des Stellenausschreibungsverfahrens Zugang zu allen Bewerbungsunterlagen und ist bei der Bildung des engeren Bewerber/innenkreises für das Vorstellungsgespräch beteiligt.

Die Frauenbeauftragte soll grundsätzlich bei Vorstellungsgesprächen anwesend sein.

Auswahlentscheidungen

Neben den Vorgaben des § 11 HGIG sind darüber hinaus bei Auswahlentscheidungen sowohl dienstlich veranlasste als auch privat initiierte Fort- und Weiterbildungen zu berücksichtigen, soweit sie bezüglich der Anforderungen der zu besetzenden Stelle relevant sind.

Gremien

Bei der Besetzung von Gremien gemäß § 13 HGIG ist bei der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen darauf hinzuweisen, dass nach der gesetzlichen Regelung mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein sollen.

Personalveränderungen

Betrachtet man die Altersstruktur ist erkennbar, dass altersbedingte Beendigungen in naher Zukunft absehbar sind. Um die freiwerdenden Stellen abschätzen zu können, wurde der Geltungszeitraum des Frauenförder- und Gleichstellungsplans betrachtet.

In diesen sechs Jahren ist mit 55 altersbedingten Beendigungen durch Erreichung der Regelaltersgrenze zur Inanspruchnahme der Regelaltersrente bzw. Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen ohne Rentenkürzung zu rechnen.

Wie sich der Personalbedarf tatsächlich entwickelt und wie viele Neueinstellungen nötig sind, wird sich erst im Laufe des Betrachtungszeitraums zeigen. Darüber hinaus hängt der Personalbedarf mit den sich stetig verändernden Aufgaben, aber auch den gesetzlichen Änderungen zusammen und ist daher nur schwer planbar. Hiermit einhergehen auch die möglichen Beförderungen bzw. Höhergruppierungen.

Für das neue Ausbildungsjahr 2019 hat die Stadt Bad Vilbel die Anzahl der Auszubildendenstellen im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ von 2 auf 3 erhöht. Aufgrund des aktuellen Fachkräftemangels soll durch verstärkte Ausbildung geeignetes Personal für die Zukunft gewonnen werden.

Darüber hinaus wird verstärkt auf die Fortbildung von eigenen Beschäftigten gesetzt.

Im Bereich Verwaltung auf den Fortbildungslehrgang „Verwaltungsfachwirt/in“. Gemäß den tariflichen Vorschriften ist ab der Entgeltgruppe EG 9b (herausgehobene Sachbearbeitungstätigkeit) eine abgeschlossene Hochschulbildung (FH/Bachelor) bzw. die Fortbildung „Verwaltungsfachwirt/in“ Voraussetzung.

Beschäftigte, die eine Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellte/n erfolgreich absolviert haben, jedoch zum Zeitpunkt der Bewerbung die entsprechende Fortbildung „Verwaltungsfachwirt/in“ nicht absolviert haben, können sich auf diese Stelle bewerben und werden, sofern die Auswahlentscheidung zu ihren Gunsten getroffen wurde, zum entsprechenden Fortbildungslehrgang angemeldet. Zum Zeitpunkt der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes absolvieren zwei weiblich Beschäftigte den Fortbildungslehrgang beim Verwaltungsseminar Frankfurt am Main.

Im gewerblichen/handwerklichen Bereich erfolgt die Qualifizierung zur/zum Meister/in. Hier werden Bestrebungen von Beschäftigten die entsprechende Meisterschule in ihrer Fachrich-

tung zu besuchen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sowie Notwendigkeiten gefördert.

Beschäftigte mit Leitungsfunktion im Sozial- und Erziehungsdienst (Kindertagesstätten) wird eine qualifizierende Fortbildung für Personalführung und Team-Management gefördert.

Inkrafttreten und Geltungsdauer

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist unverzüglich nach seiner Beschlussfassung durch die Stadtverordnetenversammlung allen Beschäftigten bekannt zu machen.

Er tritt am Tage nach der Beschlussfassung durch die Stadtverordnetenversammlung für die Dauer von sechs Jahren in Kraft.

Bad Vilbel, den

Der Magistrat der Stadt Bad Vilbel

Dr. Thomas Stöhr
Bürgermeister

Sebastian Wysocki
Erster Stadtrat

Anlage 1 - Übersicht Besoldung/Eingruppierung

Bereich Beamtinnen/Beamte

BesGr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen $N = \frac{L * 100}{F}$	Anteil der beschäftigten Frauen in v. H. $O = \frac{M * 100}{G}$
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der beschäftigten Frauen		
A	B	C	D	E	F = B+D	G = B+C+E	H	I	J	K	L = H+J	M = H+I+K		
B8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A16+A16"Z"	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A14	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A13hD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
Höherer Dienst insgesamt	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A13	5	1	0,83	0	5,83	6	0	1	0,83	0	0,83	1	14,24	16,67
A12	2	0	0	0	2	2	1	0	0	0	1	1	50,00	50,00
A11	0	1	0,61	0	0,61	1	0	1	0,61	0	0,61	1	100,00	100,00
A10	1	2	1,24	0	2,24	3	1	2	1,24	0	2,24	3	100,00	100,00
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
Gehobener Dienst insgesamt	8	4	2,68	0	10,68	12	2	4	2,68	0	4,68	6	43,82	50,00
A9+A9"Z"	0	1	0,9	0	0,9	1	1	0	0	0	1	1	0,00	100,00
A8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
Mittlerer Dienst insgesamt	0	1	0,9	0	0,9	1	1	0	0	0	1	1	0,00	100,00
A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
A2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
Einfacher Dienst insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00

Anmerkung: Gemäß § 3 Abs. 2 HGIG sind Wahlbeamte keine Beschäftigten im Sinne des HGIG und werden somit nicht aufgeführt.

Bereich Verwaltung

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen $N = \frac{L * 100}{F}$	Anteil der beschäftigten Frauen in v. H. $O = \frac{M * 100}{G}$
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der beschäftigten Frauen		
		Personen	Beschäftigungsvolumen					Personen	Beschäftigungsvolumen					
A	B	C	D	E	F = B+D	G = B+C+E	H	I	J	K	L = H+J	M = H+I+K		
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
15	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	100,00	100,00
14	2	0	0	0	2	2	1	0	0	0	1	1	50,00	50,00
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
12	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
11	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
10	6	0	0	0	6	6	2	0	0	0	2	2	33,33	33,33
9c	0	1	0,77	0	0,77	1	0	1	0,77	0	0,77	1	100,00	100,00
9b	13	4	2,31	1	15,31	18	7	4	2,31	1	9,31	12	60,81	66,67
9a	12	5	3,32	0	15,32	17	10	5	3,32	0	13,32	15	86,95	88,24
8	20	10	6,47	2	26,47	32	13	10	6,47	2	19,47	25	73,55	78,13
7	2	3	1,92	0	3,92	5	0	3	1,92	0	1,92	3	48,98	60,00
6	6	13	8,13	1	14,13	20	3	11	6,86	1	9,86	15	69,78	75,00
5	4	2	0,95	0	4,95	6	1	2	0,95	0	1,95	3	39,39	50,00
4	0	1	0,51	0	0,51	1	0	1	0,51	0	0,51	1	100,00	100,00
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
02Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00

Bereich Handwerk und Technik (gewerblicher Bereich)

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen $N = \frac{L * 100}{F}$	Anteil der beschäftigten Frauen in v. H. $O = \frac{M * 100}{G}$
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der beschäftigten Frauen		
A	B	C	D	E	F = B+D	G = B+C+E	H	I	J	K	L = H+J	M = H+K		
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
15	1	0	0	1	1	2	1	0	0	0	1	1	100,00	50,00
14	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
13	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
12	0	1	0,62	0	0,62	1	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
11	3	0	0	0	3	3	2	0	0	0	2	2	66,67	66,67
10	5	1	0,91	0	5,91	6	1	1	0,91	0	1,91	2	32,32	33,33
9c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
9b	3	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
9a	3	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
8	7	0	0	0	7	7	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
7	14	0	0	0	14	14	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
6	25	1	0,77	0	25,77	26	0	1	0,77	0	0,77	1	2,99	3,85
5	26	2	1,74	0	27,74	28	5	0	0	0	5	5	18,02	17,86
4	35	0	0	0	35	35	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
3	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
02Ü	4	15	9,51	0	13,51	19	4	15	9,51	0	13,51	19	100,00	100,00
2	3	1	0,64	0	3,64	4	1	1	0,64	0	1,64	2	45,05	50,00
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00

Bereich Ausbildung

Ausbildungsberuf	Anzahl Auszubildende	davon Anzahl Frauen	Anteil Frauen in v.H.
Verwaltungsfachangestellte/r	2	2	100
Fachkraft für Medien u. Informationsdienste	0	0	0
Gärtner/in (Fachrichtung Zierpflanzenbau)	2	1	50
Fachkraft für Abwassertechnik	0	0	0

Bereich Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen $N = \frac{L * 100}{F}$	Anteil der beschäftigten Frauen in v. H. $O = \frac{M * 100}{G}$
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der beschäftigten Frauen		
		Personen	Beschäftigungsvolumen					Personen	Beschäftigungsvolumen					
A	B	C	D	E	F = B+D	G = B+C+E	H	I	J	K	L = H+J	M = H+K		
S02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S04	5	7	4,45	1	9,45	13	4	7	4,45	1	8,45	12	89,42	92,31
S05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S08a	51	50	36,15	12	87,15	113	49	49	35,38	12	84,38	110	96,82	97,35
S08b	0	1	0,87	0	0,87	1	0	1	0,87	0	0,87	1	100,00	100,00
S09	2	1	0,82	1	2,82	4	2	1	0,82	1	2,82	4	100,00	100,00
S10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S11a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S11b	4	4	3,05	0	7,05	8	1	4	3,05	0	4,05	5	57,45	62,50
S12	0	1	0,79	0	0,79	1	0	1	0,79	0	0,79	1	100,00	100,00
S13	6	1	0,9	0	6,9	7	6	1	0,9	0	6,9	7	100,00	100,00
S13a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S15	4	2	1,75	0	5,75	6	4	2	1,75	0	5,75	6	100,00	100,00
S16	3	1	0,5	0	3,5	4	1	1	0,5	0	1,5	2	42,86	50,00
S16a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
S17	1	1	0,87	0	1,87	2	0	1	0,87	0	0,87	1	46,52	50,00
S18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00

Anlage 2 - Übersicht Altersstruktur

Bereich Beamtinnen/Beamte

Besoldungsgruppe	Altersstruktur									
	der Beschäftigten insgesamt					davon Frauen				
	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
B8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16+A16"Z"	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
A13hD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Höherer Dienst	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
A13	0	0	0	4	2	0	0	0	0	1
A12	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
A11	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
A10	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gehobener Dienst	0	0	1	8	3	0	0	1	3	2
A9+A9"Z"	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
A8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BAnw	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Anmerkung: Gemäß § 3 Abs. 2 HGIG sind Wahlbeamte keine Beschäftigten im Sinne des HGIG und werden somit nicht aufgeführt.

Bereich Verwaltung

Entgeltgruppe	Altersstruktur									
	der Beschäftigten insgesamt					davon Frauen				
	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
14	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
11	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
10	0	0	3	3	0	0	0	1	1	0
9c	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
9b	0	5	5	4	4	0	3	3	4	2
9a	2	3	4	5	3	2	3	4	4	2
8	2	6	3	13	8	1	5	2	9	8
7	0	1	0	3	1	0	0	0	2	1
6	0	5	2	7	6	0	3	2	6	4
5	0	3	2	0	1	0	1	1	0	1
4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Bereich Technik und Handwerk (gewerbl. Bereich)

Entgeltgruppe	Altersstruktur									
	der Beschäftigten insgesamt					davon Frauen				
	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
14	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
12	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
11	0	2	0	1	0	0	2	0	0	0
10	0	0	1	0	5	0	0	1	0	1
9c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9b	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
9a	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
8	0	1	1	1	4	0	0	0	0	0
7	3	2	2	1	6	0	0	0	0	0
6	0	1	6	15	4	0	0	0	1	0
5	1	7	1	11	8	0	3	1	1	0
4	1	4	7	15	8	0	0	0	0	0
3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
02Ü	0	0	2	7	10	0	0	2	7	10
2	0	1	2	0	1	0	0	1	0	1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Bereich Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe	Altersstruktur									
	der Beschäftigten insgesamt					davon Frauen				
	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
S02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S04	3	5	1	2	2	3	5	1	1	2
S05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S08a	5	33	32	22	21	5	33	31	21	20
S08b	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
S09	0	2	0	1	1	0	2	0	1	1
S10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S11a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S11b	0	2	1	4	1	0	1	1	3	0
S12	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
S13	0	1	4	1	1	0	1	4	1	1
S13a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S15	0	0	1	3	2	0	0	1	3	2
S16	0	1	1	0	2	0	0	1	0	1
S16a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S17	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
S18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0