

## **Frauenförderplan der Stadt Pinneberg**

Die Ratsversammlung der Stadt Pinneberg hat in der Sitzung am 25.11.2021 für die Dienststellen

Stadtverwaltung Pinneberg  
und  
Kommunaler Servicebetrieb der Stadt Pinneberg

folgende Fortschreibung des Frauenförderplans als Richtlinie beschlossen:

### **1. Zielsetzung**

Die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist im Grundgesetz verankert. Dem öffentlichen Dienst kommt deshalb zur Verwirklichung dieses Grundrechtes eine Vorbildfunktion zu.

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan hat sich die Stadt Pinneberg das Ziel gesetzt, die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die bei der Stadtverwaltung Pinneberg und dem Kommunalen Servicebetrieb der Stadt Pinneberg beschäftigt sind, weiter voranzubringen und zu verwirklichen. Insbesondere soll der Anteil von Frauen in den Tätigkeitsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, deutlich erhöht und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitarbeiter\*innen weiter erleichtert werden.

Die Gleichstellung von Frau und Mann bedarf darüber hinaus auch einer stetigen Bewusstwerdung und Berücksichtigung der verschiedenen Lebenswelten von Frauen und Männern. Neben konkreten Handlungsanweisungen soll der Frauenförderplan hierzu einen wichtigen Beitrag leisten. Dabei soll aber auch das bereits für Frauen Erreichte gesichert und Männer dabei unterstützt werden, neue Lebensentwürfe außerhalb tradierter Rollenbilder zu verwirklichen, so dass dieser Frauenförderplan entsprechende Regelungen enthält.

Schließlich kommt die Stadt Pinneberg mit diesem Frauenförderplan auch ihrer Verpflichtung nach, gem. § 11 Gleichstellungsgesetz (GstG) einen Frauenförderplan aufzustellen.

### **2. Bestandsanalyse und Zielvorgaben**

2.1. Grundlage des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallenden Stellen.

2.2. Im jährlichen Personalbericht sind deshalb jeweils

- die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
- die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer unterschieden nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung
- die Zahl der beschäftigten Auszubildenden, Anwärter\*innen und Studierenden
- die Zahl der Beförderungen und Höhergruppierungen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht auszuweisen.

- 2.3 Außerdem sind für jeweils 2 Jahre verbindliche Zielvorgaben festzulegen (§ 11 Abs. 3 GStG). Diese Zielvorgaben beziehen sich auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Sie sind als Anlage alle 2 Jahre im jährlichen Personalbericht aufzuführen.

### **3. Stellenausschreibung**

- 3.1 Alle freien Stellen sind auszuschreiben. Führungspositionen sind grundsätzlich gemäß § 7 Abs. 3 Gleichstellungsgesetz extern auszuschreiben (ab Fachdienstleitung aufwärts).

Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass durchgängig alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden. Dies geschieht durch Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache.

- 3.2 Stellen, die öffentlich ausgeschrieben werden, sind auch intern bekanntzumachen. In allen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in allen Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird sowohl intern als auch extern ausgeschrieben.

Darüber hinaus soll aber auch beispielsweise in pädagogischen Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, darauf hingewiesen werden, dass die Bewerbungen von Männern besonders erwünscht sind.

- 3.3 Im Ausschreibungstext ist die für die Stelle erforderliche Qualifikation, und zwar unter Beachtung der Chancengleichheit für Frauen und Männer, konkret zu benennen. Der von der Dienststelle erstellte Ausschreibungstext, der eine Beschreibung der Aufgaben, der notwendigen Qualifikation sowie ein Anforderungsprofil enthalten muss, ist mit dem Auswahlgremium (siehe 4.2) abzustimmen.

- 3.4 Auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung ist hinzuweisen. Sollte ein Arbeitsplatz aus zwingenden dienstlichen Belangen nicht teilbar sein, ist dies vom entsprechenden Fachdienst bzw. vom entsprechenden Bereich der Bürgermeister\*in und dem\*der Ersten Stadtrat\*Stadträtin für ihr\*sein jeweiliges Dezernat schriftlich zu begründen.

- 3.5 Beurlaubte Mitarbeiter\*innen sind auf eigenen Wunsch über Stellenausschreibungen zu informieren.

### **4. Besetzung von Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen**

- 4.1 Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 3 GStG), bei Einstellungen (§ 4 GStG), bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (§ 5 GStG). Die §§ 3 bis 5 gelten nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass seine Nichtberücksichtigung auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen eine unzumutbare Härte bedeuten würde.

- 4.2 Personalauswahlverfahren werden von einem Auswahlgremium, bestehend aus der Dienststellenleitung oder von ihr autorisierten Mitarbeiter\*innen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem jeweils zuständigen Personalrat, durchgeführt. Liegen Bewerbungen von Schwerbehinderten oder Gleichgestellten vor, ist auch die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Die Dienststellenleitung oder die von ihr autorisierte Person entscheidet über Anzahl und Personen der zu einem Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerber\*innen. Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung entscheiden selbst, ob sie am Auswahlverfahren teilnehmen.

Die abschließende Personalentscheidung wird gemäß Delegationsverfügung der Bürgermeister\*in getroffen.

- 4.3 Ist es wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, alle qualifizierten Bewerber\*innen zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen, ist darauf zu achten, dass Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen berücksichtigt werden. Die Mindestzahl soll in Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überschritten werden.
- 4.4 Bisherige Teilzeitbeschäftigung und berufliche Ausfallzeiten aufgrund von Kindererziehungszeiten oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger werden beim Auswahlverfahren und bei der Besetzung von Stellen positiv berücksichtigt: Die durch Kindererziehung und vergleichbare familiäre Tätigkeiten gesammelten Erfahrungen sind positiv zu bewerten.
- 4.5 Ist aus familiären Gründen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, ist der\*die Mitarbeiter\*in bei der Besetzung eines gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.
- 4.6 Vorgesetzte sind aufgefordert, Frauen zur Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren.
- 4.7 Lehnen Frauen oder Männer eine Umsetzung, die dazu dient, Qualifikationen zu erlangen und die ggf. später zu einer Beförderung oder Höhergruppierung führt, aus familiären Gründen ab, dürfen ihnen daraus keine Nachteile erwachsen.
- 4.8 Werden entsprechend § 8 Abs. 3 GstG die Dienst- und Lebensjahre bei der Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung berücksichtigt, sind Zeiten, in denen die Berufstätigkeit wegen Kindererziehung oder Pflege von Familienangehörigen unterbrochen wurde, bis zu 3 Jahren pro Kind oder Pflegefall zu berücksichtigen.
- 4.9 Über Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Umsetzungen ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig vor Umsetzung der jeweiligen Maßnahme zu unterrichten.

## 5. **Ausbildung**

- 5.1 Die vorgenannten Punkte gelten sinngemäß auch für die Vergabe von Ausbildungsstellen.
- 5.2 In gewerblich-technischen Berufsbereichen haben sich die zuständigen Abteilungen um Bewerbungen von Frauen besonders zu bemühen. Dieses ist durch besondere Formulierung in den Stellenausschreibungen deutlich zu machen. Vorhandene Praktikumsplätze in technischen und handwerklichen Bereichen sollen verstärkt Frauen angeboten werden.
- 5.3 Unter Berücksichtigung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt (Nachfrage nach Ausbildungsplätzen) ist jährlich mindestens einer Frau oder einem Mann, die\*der nach der sogenannten „Familienphase“ ins Erwerbsleben zurückkehren will, z. B. in Form einer Ausbildung oder Umschulung, eine berufliche Qualifizierung anzubieten.
- 5.4 Für die Auszubildenden der Stadt Pinneberg wird pro Ausbildungsjahr mindestens eine Veranstaltung zum Thema „Gleichstellung“ durchgeführt.

## 6. Fortbildung

- 6.1 Die Führungskräfte haben sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter\*innen rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen insbesondere über die Angebote des Ausbildungszentrums für Verwaltung informiert werden. Beurlaubte Mitarbeiter\*innen werden vom Fachdienst Personal informiert. Auch für beurlaubte Mitarbeiter\*innen sind Fortbildungsveranstaltungen dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechtes bzw. im Sinne des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung. Reisekosten werden von der Stadt Pinneberg erstattet. Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt entstehen bei beurlaubten Beschäftigten durch die Teilnahme nicht.
- 6.2 Die Führungskräfte fördern verstärkt die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere an solchen Fortbildungen, die gezielt der Erweiterung der Qualifikation dienen und auf Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten, insbesondere für in unteren und mittleren Besoldungs- und Entgeltgruppen Mitarbeiter\*innen.  
Stellen Frauen einen Antrag auf Fortbildung, dem nicht entsprochen werden soll, ist die Gleichstellungsbeauftragte darüber in Kenntnis zu setzen. Das gleiche gilt für Männer in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- 6.3 Um Frauen zu ermutigen, sich auf Führungspositionen zu bewerben bzw. diese übernehmen zu wollen, sollen ihnen regelmäßig entsprechende Fortbildungsangebote unterbreitet werden.
- 6.4 Für die Mitarbeiterinnen wird jährlich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten mindestens ein frauenspezifisches Seminar angeboten.
- 6.5 Fortbildungsveranstaltungen sind so anzubieten, dass Teilzeitbeschäftigten sowie Müttern und Vätern mit betreuungspflichtigen Kindern die Teilnahme erleichtert wird. Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Ganztagsfortbildungen gilt als Arbeitszeit und ist durch Freizeit auszugleichen.
- 6.6 Frauen, deren Arbeitsplatz und Qualifikation durch Rationalisierungsmaßnahmen bedroht sind, sind bei Fortbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen. Sie sollen dadurch die Befähigung erhalten, auch in anderen Arbeitsbereichen qualifiziert arbeiten zu können.

## 7. Teilzeitbeschäftigung, familienfreundliche Arbeitszeiten und Beurlaubung

- 7.1 Grundsätzlich sind alle Arbeitsplätze mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar, wenn nicht zwingende dienstliche Belange eine Vollzeitbeschäftigung erfordern. Die Nichtteilbarkeit eines Arbeitsplatzes ist schriftlich zu begründen.
- 7.2 Die Führungskräfte haben die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen Arbeitszeiten“ zu erleichtern, wo dies machbar ist. Dabei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl und Verteilung der Arbeitszeit nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Frauen und Männern soll die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben erleichtert werden.
- 7.3 Anträgen auf Teilzeitarbeit soll im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen entsprochen werden. Die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitarbeit bedarf der schriftlichen Begründung.  
Ist beabsichtigt, einem Antrag auf Teilzeitarbeit nicht zu entsprechen, ist vorher die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten einzuholen.

Die organisatorischen Voraussetzungen für die Teilbarkeit von Arbeitsplätzen sind auch in Bereichen zu schaffen, die bisher und traditionell als schwer teilbar angesehen wurden (z. B. Führungspositionen).

Mit Mitarbeiter\*innen, die für die Zeit des Erziehungsurlaubs eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausüben möchten, wird auf Wunsch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit vereinbart, sofern eine Teilzeitbeschäftigung dienstlich und organisatorisch möglich ist.

Die Stundenreduzierung ist im Rahmen des Haushaltsrechts personell auszugleichen.

- 7.4 Wird auf Antrag eine Vollzeitbeschäftigung reduziert, ist eine zeitliche Befristung der Teilzeitbeschäftigung möglich.
- 7.5 Streben Mitarbeiter\*innen, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen.
- 7.6 Dienstbesprechungen sind so zu legen, dass Teilzeitbeschäftigte nicht ausgeschlossen werden.
- 7.7 Bei Veränderung der Wochenarbeitszeit ist anzustreben, dass der\*die Mitarbeiter\*in seinen\*ihrer Arbeitsplatz behält - zumindest sollte aber durch eine Veränderung der Wochenarbeitszeit die bisherige tarifliche Eingruppierung nicht unterschritten werden.
- 7.8 Teilzeitbeschäftigten sind gleiche berufliche Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- 7.9 Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange alle Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung einschl. Home-Office und mobilem Arbeiten zu nutzen.
- 7.10 Für Beschäftigte, die eine über den Erziehungsurlaub hinausgehende Beurlaubung zur Betreuung von Kindern oder auch zur Pflege von Angehörigen beantragen, gilt Nr. 6.3 sinngemäß. Die Beurlaubung ist im Rahmen des Haushaltsrechts auszugleichen.
- 7.11 Längerfristig beurlaubten Beschäftigten ist auf Wunsch die Möglichkeit zur Urlaubs- und Krankheitsvertretung zu geben, soweit dies Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet und betrieblich erforderlich ist.
- 7.12 Nach Beendigung der Beurlaubung soll der Wunsch nach Rückkehr an den alten Arbeitsplatz berücksichtigt werden, soweit dem nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. Zumindest ist die gleiche Eingruppierung sicherzustellen.
- 7.13 Bei Mitarbeiter\*innen, die aus familiären Gründen pausieren, sind die in der Familienpause gewonnenen Erfahrungen und Kenntnisse positiv zu bewerten.
- 7.14 Männer sollen ermutigt werden, die Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen, sich um die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen zu kümmern.

## **8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

- 8.1 Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht ist, von ihnen als beleidigend, herabwürdigend oder nötigend wahrgenommen wird, wie beispielsweise unerwünschte Körperberührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, beleidigende Äußerungen oder Kommentare über das Aussehen, Zeigen pornographischer Darstellungen oder körperliche Übergriffe.

- 8.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten und stellt zudem eine Verletzung arbeitsvertraglicher und beamtenrechtlicher Pflichten dar.
- 8.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beeinträchtigt die Persönlichkeitsrechte und das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung der Betroffenen. Sie ist Ausdruck einer Herabsetzung der betroffenen Person und häufig auch ein Missbrauch der beruflichen Position. Sexuelle Belästigung mindert die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und stört den Betriebsfrieden.
- 8.4 Alle Mitarbeiter\*innen haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird. Führungskräfte haben die Pflicht, jeglichen Verdacht einer sexuellen Belästigung dem\*der Bürgermeister\*in und dem Fachdienst Personal zu melden. Es werden alle gebotenen arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen ergriffen.
- 8.5 Betroffene haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte und an den Personalrat zu wenden. Ihnen wird garantiert, dass diese Gespräche vertraulich behandelt werden. Die genannten Stellen vereinbaren mit Zustimmung der Betroffenen weitere Schritte zu ihrem Schutz.
- 8.6 Werden Männer sexuell belästigt, ist ihnen derselbe Schutz wie Frauen zu gewähren.
- 8.7. Die Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Arbeiten“ findet Anwendung.

## 9. **Schlussbestimmungen**

- 9.1 Die Fortschreibung des Frauenförderplans tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.
- 9.2 Soweit sich aus der Durchführung dieser Richtlinie grundsätzliche Probleme ergeben, sind diese in einem gemeinsamen Arbeitsgespräch der Dienststelle mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung für künftige Handhabungen zu erörtern.
- 9.3 Alle Mitarbeiter\*innen erhalten zu ihrer Information den Frauenförderplan.
- 9.4 Werden durch Gesetze oder Tarifverträge Einzelpunkte dieses Frauenförderplans geregelt, so bleiben die Vereinbarungen über die nicht betroffenen Punkte weiterhin in Kraft.

Pinneberg, den 26. 11. 2021

Stadt Pinneberg

  
Urte Steinberg  
Bürgermeisterin

Anlagen

Stand: 30.06.2021

Besoldungs- gruppe	Beamt*innen insgesamt										Beamt*innen davon Frauen				Frauen- anteil letzter Bericht in % (31.12.2020)	Änderung N = K-M	nachrichtlich Beurlaubte	
	Ganztags- kräfte					Teilzeitkräfte					Frauenanteil in % K = J/E x 100	Ziel- vorgaben		Insgesamt			Frauen	
	Personen	Stunden	Arbeitszeit- volumen	D = C:41	E = A+D	Personen	Stunden	Arbeitszeit- volumen	I = H:41	J = F+I		L	M					
																		A
Laufbahn- gruppe 2	1	0	0,00	0,00	1,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	
A16	1	0	0,00	0,00	1,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	
A15	1	0	0,00	0,00	1,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	
A14	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	
A13	4	0	0,00	0,00	4,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	
A12	3	1	40,00	0,98	3,98	2	40,00	0,98	2,98	2,98	74,85	50,00	75,00	-0,15	0	0	0	
A11	5	1	38,00	0,93	5,93	2	38,00	0,93	2,93	2,93	49,38	50,00	49,41	-0,03	0	0	0	
A10	3	3	76,00	1,85	4,85	3	76,00	1,85	3,85	3,85	79,40		74,03	5,37	0	0	0	
A9	4	2	66,50	1,62	5,62	3	66,50	1,62	4,62	4,62	82,21		78,35	3,86	1	1	1	
Laufbahn- gruppe 1	A	B	C	D = C:41	E = A+D	F	G	H	I = H:41	J = F+I	K = J/E x 100	L	M	N = K-M	Insgesamt	Frauen		
A9	2	1	38,00	0,93	2,93	1	38,00	0,93	1,93	1,93	65,83		65,87	-0,04	0	0	0	
A8	3	1	38,00	0,93	3,93	1	38,00	0,93	1,93	1,93	49,07	50,00	49,11	-0,04	0	0	0	
A7	2	1	38,00	0,93	2,93	1	38,00	0,93	1,93	1,93	65,83		65,87	-0,04	0	0	0	
Anwärter*- innen	4	0	0,00	0,00	4,00	3	0,00	0,00	0,00	3,00	75,00		75,00	0,00	0	0	0	
Gesamt	32	10	334,50	8,16	40,16	15	10	334,50	8,16	23,16	57,67		53,20	4,47	1	1	1	

Frauenförderplan für die Stadt Pflanzeberg -  
Stadtverwaltung  
Stand: 30.06.2021

Stand: 30.06.2021

Entgelt-Gruppe	Beschäftigte insgesamt										davon Frauen					Frauenanteil in % K = J/E x 100	Zielvorgaben L	Frauenanteil letzter Bericht in % (31.12.2020)	Änderung N = K-M	nachrichtlich Beurlaubte	
	Ganztagskräfte			Teilzeitkräfte			Personal-kapazität E = A+D	Ganztagskräfte F	Personen		Arbeitszeitvolumen I = H:39	Personal-kapazität J = F+J	insgesamt		Frauen						
	A	B	C	D = C:39	Stunden	Arbeitszeitvolumen D = C:39			G	H			Stunden							M	N
													Personen	Stunden							
15	1	0	0,00	0,00	0,00	1,00	0	0,00	0,00	1,00	0	0,00	100,00	0	0	0	0				
14	0	1	36,00	0,92	0,92	0,92	1	36,00	0,92	0,92	0	0,00	100,00	0	0	0	0				
13	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0	0	0				
12	5	0	0,00	0,00	0,00	5,00	1	0,00	0,00	1,00	0	0,00	20,00	0	-13,33	0	0				
11	14	6	160,50	4,12	18,12	8,29	5	128,50	3,29	11,29	5	128,50	82,35	57,63	4,72	0	0				
10	4	5	139,00	3,56	7,56	3,56	3	139,00	3,56	6,56	5	128,50	82,35	57,63	4,72	0	0				
9c	3	1	28,00	0,72	3,72	1,72	1	28,00	0,72	1,72	1	28,00	46,21	26,47	19,74	0	0				
9b	12	7	194,00	4,97	16,97	4,48	6	174,75	4,48	10,48	6	174,75	61,74	67,46	-5,71	0	0				
9a	13	14	442,82	11,35	24,35	9,31	13	363,25	9,31	16,31	13	363,25	67,00	61,26	5,74	0	0				
8	6	7	183,50	4,71	10,71	4,06	6	158,50	4,06	10,06	6	158,50	94,01	100,00	-5,99	0	0				
7	5	1	30,00	0,77	5,77	3,77	3	30,00	0,77	3,77	3	30,00	65,33	70,46	-5,12	0	0				
6	10	29	828,84	21,25	31,25	18,75	26	731,14	18,75	26,75	26	731,14	85,60	93,37	-7,77	0	0				
5	14	15	401,82	10,30	24,30	11,30	15	401,82	10,30	21,30	15	401,82	87,66	87,41	0,24	1	1				
4	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
3	1	4	98,00	2,51	3,51	2,51	4	98,00	2,51	3,51	4	98,00	100,00	85,75	14,25	0	0				
2	0	1	19,50	0,50	0,50	0,50	1	19,50	0,50	0,50	1	19,50	100,00	100,00	0,00	0	0				
1	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S18	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S17	1	1	32,00	0,82	1,82	0,82	1	32,00	0,82	0,82	1	32,00	45,07	45,05	0,02	0	0				
S16	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S15	3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	2	0,00	0,00	0,00	2	0,00	66,67	80,77	-14,10	0	0				
S14	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S13	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S12	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S11b	7	9	197,50	5,06	12,06	5,06	9	197,50	5,06	9,06	9	197,50	75,13	76,17	-1,04	0	0				
S11a	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S10	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S9	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S8b	4	7	178,00	4,56	8,56	4,56	7	178,00	4,56	4,56	7	178,00	53,29	54,82	-1,53	2	2				
S8a	9	9	223,26	5,72	14,72	5,72	9	223,26	5,72	12,72	9	223,26	86,42	86,35	0,07	0	0				
S7	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S6	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S5	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S4	1	4	99,50	2,55	3,55	2,55	4	99,50	2,55	3,55	4	99,50	100,00	100,00	0,00	1	1				
S3	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
S2	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0				
Azubis	8	2	60,00	1,54	9,54	1,54	2	60,00	1,54	6,54	2	60,00	68,55	71,54	-2,99	0	0				
Gesamt	121	123	3351,84	85,94	206,94	85,94	75	3098,73	79,45	154,45	116	3098,73	74,64	75,34	-0,70	5	5				

Stand: 30.06.2021

Entgelt-Gruppe	Beschäftigte insgesamt											davon Frauen					Frauenanteil in % K = J:E x 100	Zielvorgaben L	Frauenanteil letzter Bericht in % (31.12.2020) M	Änderung N = K-M	nachrichtlich Beurlaubte									
	Ganztagskräfte			Teilzeitkräfte			Personal-kapazität		F	Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte		J = F+I	K	L					M	N	insgesamt	Frauen						
	A	B	C	Personen	Stunden	Arbeitszeitvolumen D = C:39	E = A+D	Personen		G	H	I = H:39	J												K	L	M	N	insgesamt	Frauen
15	1	0	0,00	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
14	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
13	1	0	0,00	0	0,00	1,00	1	0	0,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
12	3	0	0,00	0	0,00	3,00	1	0	0,00	0,00	1,00	33,33	33,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
11	2	2	39,00	1	1,00	3,00	0	2	39,00	1,00	1,00	33,33	33,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
10	1	0	0,00	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
9c	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
9b	4	1	32,00	1	0,82	4,82	1	0	0,00	0,00	1,00	20,74	20,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
9a	1	1	30,00	0	0,77	1,77	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
8	2	0	0,00	0	0,00	2,00	1	0	0,00	0,00	1,00	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
7	9	3	73,50	0	1,88	10,88	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
6	23	9	258,50	6	6,63	29,63	7	6	229,00	5,87	12,87	43,44	43,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
5	41	1	34,00	2	0,87	4,87	0	0	0,00	0,00	2,00	4,78	4,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
4	6	1	20,00	0	0,51	6,51	1	0	20,00	0,51	0,51	7,87	7,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
3	23	4	124,00	0	3,18	26,18	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
2	1	28	557,07	1	14,28	15,28	1	26	557,07	14,28	15,28	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	1										
1	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0										
<b>Gesamt</b>	<b>118</b>	<b>48</b>	<b>1188,07</b>	<b>14</b>	<b>29,95</b>	<b>147,95</b>	<b>14</b>	<b>35</b>	<b>845,07</b>	<b>21,67</b>	<b>35,87</b>	<b>24,11</b>	<b>23,87</b>	<b>0,24</b>	<b>0,24</b>	<b>0,24</b>	<b>0,24</b>	<b>0,24</b>	<b>2</b>	<b>1</b>										