



BAD NAUHEIM
Die Gesundheitsstadt

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“
Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

Frauenförderplan

der Stadtverwaltung Bad Nauheim

2015 - 2021

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Bürgermeisters	1
1. Einleitung	2
2. Daten und Fakten der Stadtverwaltung Bad Nauheim	3
2.1. Mehr Frauen oder Männer?	3
2.2. Die Angestellten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes	4
2.3. Die Angestellten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Sozial- und Erziehungsdienste	5
2.4. Die Beamtinnen und Beamten	6
2.5. Leistungsentgelt	6
2.6. Führungspositionen	7
2.7. Ausbildung und Weiterbildung	8
2.8. Teilzeitarbeit	10
2.8.1. Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes	10
2.8.2. Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Sozial- und Erziehungsdienste	11
2.8.3. Beamtinnen und Beamte	11
2.9. Beurlaubt	11
2.10. Altersteilzeit	12
2.11. Personalveränderungen	12
2.11.1. Beendigungen	12
2.11.2. Interne und externe Stellenausschreibungen	13
2.11.3. Beförderungen, Höhergruppierungen und Neueinstellungen	13
2.11.4. Zukünftige Personalveränderungen	15
3. Zielvereinbarungen	16
3.1. Personalauswahl, Stellenausschreibungen und -besetzungen nach §§ 8 - 10 Hessisches Gleichbehandlungsgesetz	16
3.2. Fortbildung § 11 Hessisches Gleichbehandlungsgesetz	18
3.3. Gremien § 12 Hessisches Gleichbehandlungsgesetz	18

3.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie § 13 Hessisches Gleichbehandlungsgesetz	18
3.5	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	19
3.6	Betriebliches Gesundheitsmanagement	19
3.7	Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache	19
3.8	Standards der Stadtverwaltung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf....	20
4.	Inkrafttreten und Geltungsdauer	21
	Anhang	IV

Ansprechpartnerinnen:

Personalverwaltung

Margit Helfrich und Franziska Hilf

Frauenbeauftragte

Patricia Mayer

Vorwort des Bürgermeisters



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

am 31. Dezember 1993 trat das Hessische Gleichberechtigungsgesetz in Kraft. Das Gesetz zur Durchführung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern wurde am 24. Juni 1994 vom Bundestag beschlossen. Am 23. August 1994 wurde die erste Frauenbeauftragte der Stadt Bad Nauheim bestellt. Der erste Frauenförderplan der Stadt Bad Nauheim wurde 1994 verabschiedet. Der hier vorliegende Frauenförderplan der Stadt Bad Nauheim ist die vierte Fortschreibung seit 1994.

Auf den ersten Blick ist die Verteilung von Frauen und Männern bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Bad Nauheim fast ausgeglichen. Mit 50,87 % sind sogar mehr Frauen als Männer beschäftigt. Im Bereich der Führungskräfte beträgt der Frauenanteil allerdings nur 20 % - mit 80 % überwiegen hier eindeutig die Männer. Obwohl wir seit 2011 gerade bei den Fachbereichsleitungen zwei von sechs Positionen mit Frauen besetzen, liegt jedoch auch heute noch eine Unterrepräsentanz von Frauen mit Leitungsfunktion vor, die es auszugleichen gilt.

Der vorliegende Frauenförderplan formuliert die Ziele und Maßnahmen für die nächsten sechs Jahre. Die Förderung der Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe und daher Aufgabe aller Beschäftigten und Beteiligten, insbesondere derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion. Dahinter steht nicht zuletzt die Erkenntnis, dass wir die Herausforderungen der Zukunft am besten meistern können, wenn wir die Potentiale von Frauen und Männern gleichermaßen nutzen.

Die Journalistin Inga Olfen sagte einmal: „Es gibt gute Männer – und es gibt gute Frauen. Punkt! Warum sollte das ab einer bestimmten Hierarchiestufe anders sein?“ Dem ist nichts hinzuzufügen!

Herzliche Grüße

Ihr

Armin Häuser
Bürgermeister

1. Einleitung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Seit Mai 1949 ist dieser Satz in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) festgeschrieben. Doch waren Männer und Frauen in der Vergangenheit tatsächlich überall gleichberechtigt? Wie wir alle wissen, entsprach die Realität lange Zeit nicht diesem Grundsatz. Besonders im Berufsleben waren und sind Frauen immer noch benachteiligt. Die andauernde Ungleichberechtigung sorgte schließlich dafür, dass im Oktober 1994 Artikel 3 Abs. 2 GG um einen Satz 2 ergänzt wurde: *„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“* Mit diesem Satz sollte der vernachlässigte Bereich der Gleichberechtigung betont und gleichzeitig zu einem Staatsziel angehoben werden.

Trotz der Gleichstellung im Grundgesetz waren weitere Bestimmungen erforderlich, um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen voran zu bringen. Mit dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) sollten die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst durchgesetzt werden. Um diese Ziele schriftlich zu fixieren ist in regelmäßigen Abständen von sechs Jahren ein Frauenförderplan von den jeweiligen Dienststellen der Körperschaften des öffentlichen Rechts aufzustellen.

Der Frauenförderplan der Stadt Bad Nauheim führt Maßnahmen auf, um die Ziele des HGIG umzusetzen. Bereits in der Vergangenheit hat sich vieles verändert, dennoch gibt es noch genug zu tun. Besonders Führungspositionen sind überwiegend mit Männern besetzt. Wenn es um das Thema Kinderbetreuung geht, reduzieren meist Frauen die Arbeitszeit und nehmen ein geringeres Einkommen und Einbußen bei der Altersversorgung in Kauf.

Oberstes Ziel ist es, eine Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern herzustellen, denn sie ist ein Kernelement für motiviertes und engagiertes Arbeiten.

2. Daten und Fakten der Stadtverwaltung Bad Nauheim

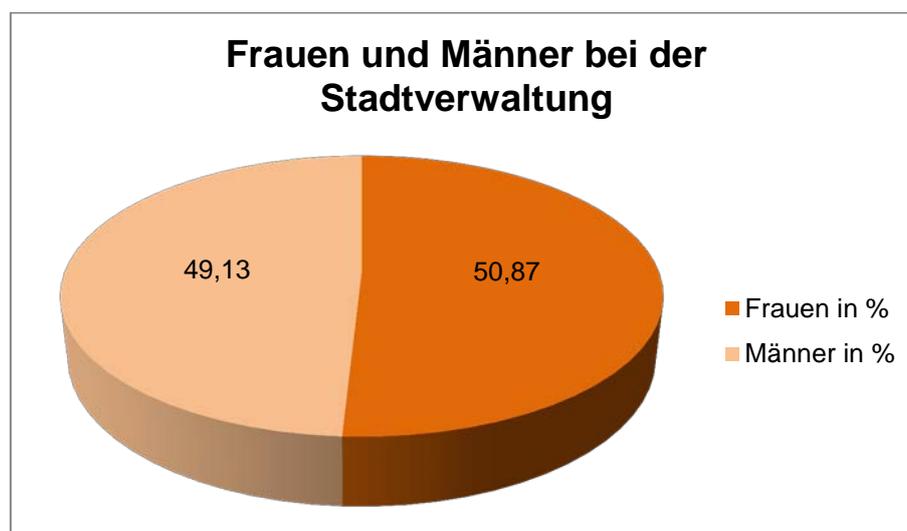
Im nachfolgenden Kapitel werden aktuellen Daten und Fakten über die Verteilung der Beschäftigten der Stadtverwaltung Bad Nauheim dargestellt. Dabei wird zwischen den Angestellten des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD), des TVöD-Sozial- und Erziehungsdienste (SuE) und den Beamtinnen und Beamten unterschieden.

In einzelnen Unterkapiteln wird zunächst auf die Beschäftigten allgemein eingegangen. Außerdem wird unter anderem auf die Führungspositionen, den Sozial- und Erziehungsbereich, die Aus- und Weiterbildung, die Teilzeitbeschäftigten und die Beurlaubten Beschäftigten bezuggenommen. Ebenfalls werden die Personalveränderungen der letzten zwei Jahre dargestellt und die der kommenden Jahre kurz beschrieben.

Zurzeit gibt es bei der Stadtverwaltung Bad Nauheim 409 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Auszubildende. Von diesen Beschäftigten befinden sich sechs in Elternzeit bzw. Sonderurlaub und fließen daher nicht in die folgenden Berechnungen ein. Dementsprechend gehen wir von 403 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus.

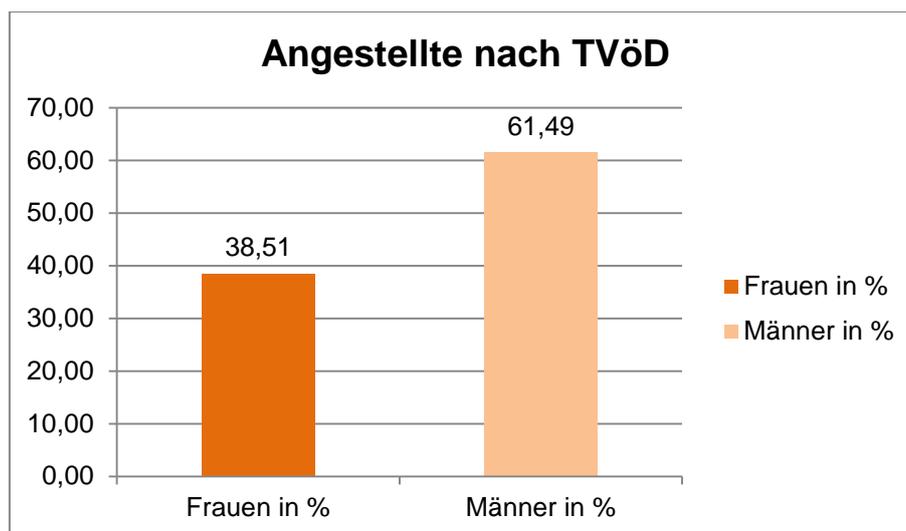
2.1 Mehr Frauen oder Männer?

Zunächst sollte die allgemeine Verteilung der Beschäftigten bei der Stadt Bad Nauheim betrachtet werden. Allgemein lässt sich nicht von einer Unterrepräsentanz von Frauen sprechen, da 50,87 % aller Stellen mit Frauen besetzt sind. Allerdings ist nicht erkennbar, ob diese Gleichheit in allen Zweigen, wie zum Beispiel dem Sozial- und Erziehungsbereich, den Führungspositionen oder aber dem monetären Bereich gegeben ist.

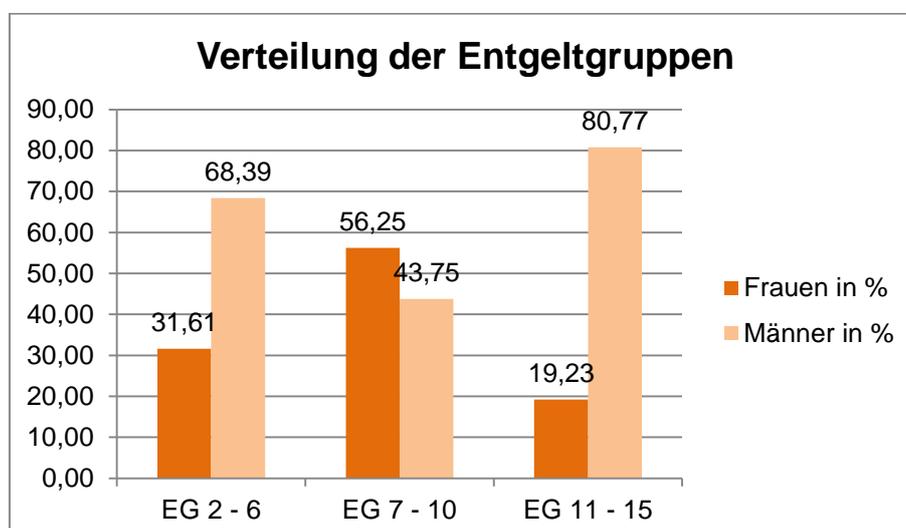


2.2 Die Angestellten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes

Der Bereich, zu welchem die Angestellten nach TVöD zählen, umfasst den größten Anteil der Beschäftigten. Insgesamt sind hier 296 der 403 aktiven Beschäftigten angesiedelt. Mit 38,51 % sind circa zweifünftel der Stellen von Frauen besetzt. Bereits hier zeigt sich, dass der allgemeine Frauenüberhang nicht in allen Zweigen der Stadtverwaltung gegeben ist. Bei den Angestellten nach TVöD lässt sich von einer Unterrepräsentanz von Frauen sprechen.

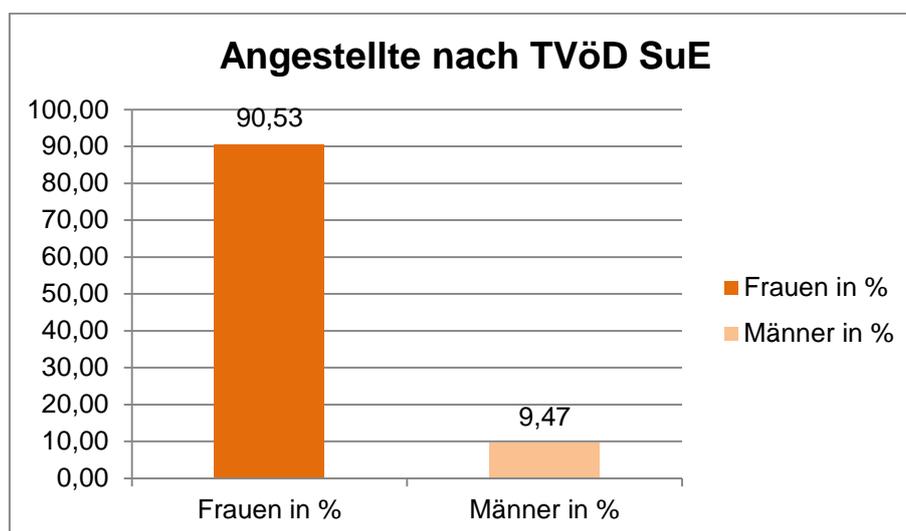


Hinzu kommt, dass bei den Angestellten nach TVöD eindeutig erkennbar ist, dass in den höheren Entgeltgruppen 11 bis 15 ungefähr vier Mal so viele Männer vertreten sind als Frauen. Mit lediglich 19,23 % beschäftigten Frauen herrscht in diesem Bereich eine ganz klare Unterrepräsentanz. Dieses Bild findet sich auch in den unteren Entgeltgruppen 2 bis 6 wieder. Nur 31,61 % der Stellen sind mit Frauen besetzt. In den mittleren Entgeltgruppen 7 bis 10 ist der Frauenanteil allerdings mit 56,25 % höher, als der Männeranteil. Die Entgeltgruppe 1 ist zurzeit nicht besetzt.

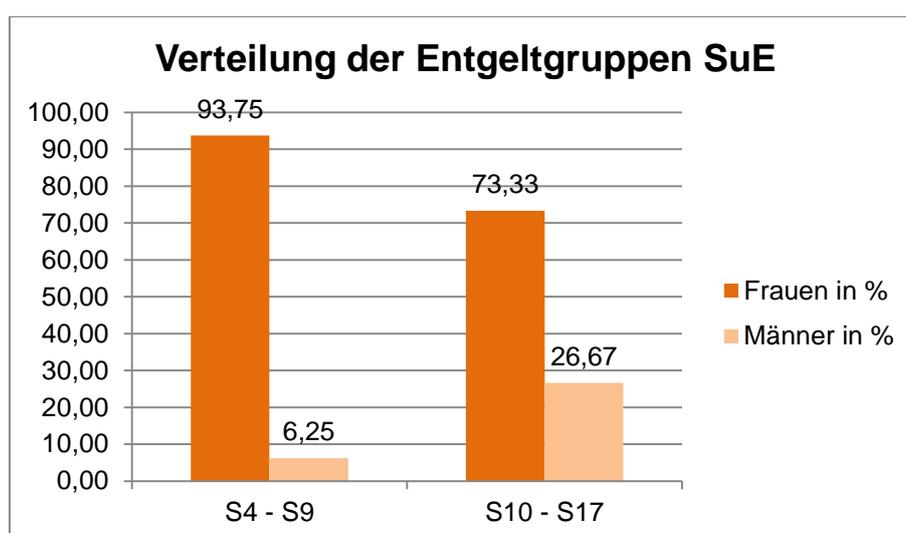


2.3 Die Angestellten nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Sozial- und Erziehungsdienste

Im Bereich Soziales und Erziehung, welcher die Angestellten nach TVöD SuE umfasst, sind insgesamt 95 aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist hier nicht zu erkennen. 90,53 % der Angestellten sind weiblich und nur 9,47 % sind männlich.

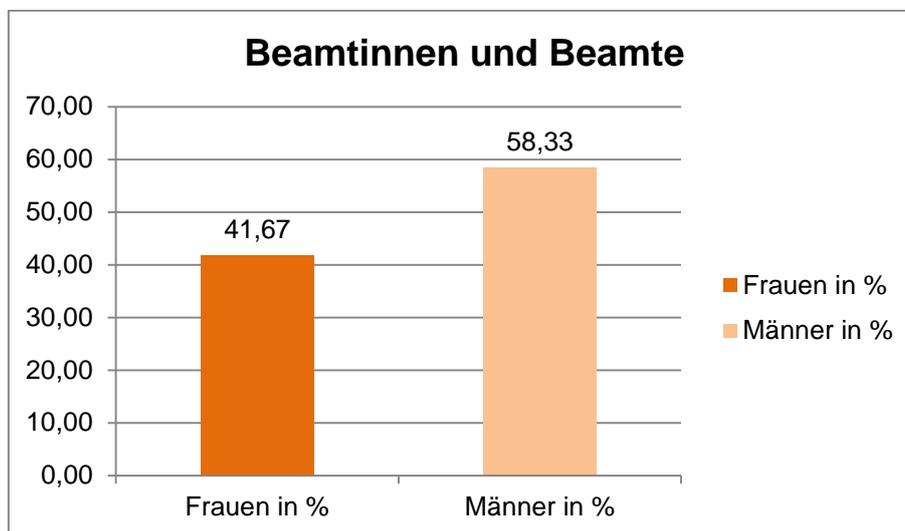


Auch bei der Betrachtung der Entgeltgruppen zeichnet sich keine Unterrepräsentanz der Frauen ab. Das liegt jedoch wahrscheinlich daran, dass in diesem Zweig generell weniger Männer vertreten sind als Frauen. In den oberen Entgeltgruppen S10 bis S17 sind 73,33 % der Stellen mit Frauen besetzt und in den Entgeltgruppen S4 bis S9 sogar 93,75 %. In den Entgeltgruppen S1 bis S3 sind momentan keine Beschäftigten eingruppiert.

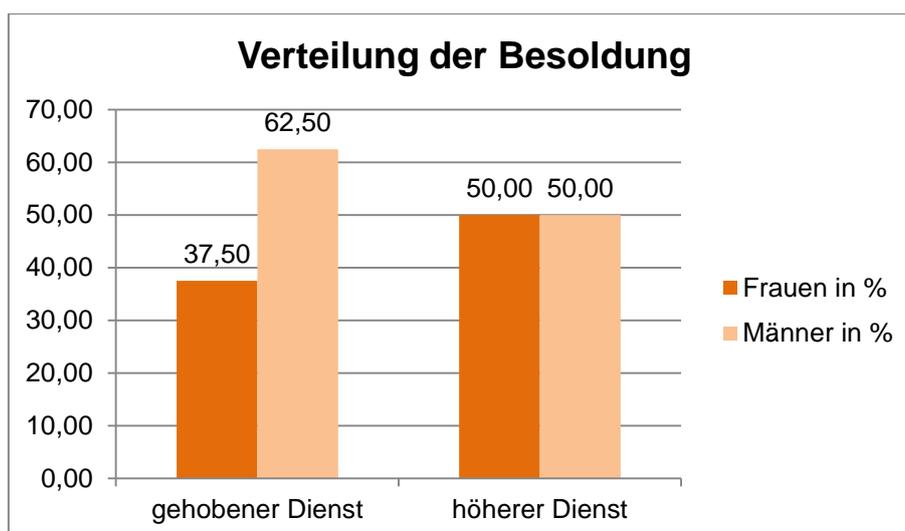


2.4 Die Beamtinnen und Beamten

Die Beamtinnen und Beamten machen bei der Stadtverwaltung Bad Nauheim den kleinsten Teil der Beschäftigten aus. Insgesamt umfasst dieser Zweig 12 Beschäftigte. Frauen sind hier mit nur 41,67 % vertreten. Es liegt daher ein Unterrepräsentanz von Frauen bei den Beschäftigten nach den Hessischen Beamtengesetzen vor.



Im Beamtenrecht wird zwischen den Laufbahnen des höheren -, des gehobenen - und des mittleren Dienstes unterschieden. Im höheren Dienst gibt es keine Unterrepräsentanz von Frauen. Hier sind 50 % der Beschäftigten weiblich und 50 % männlich. Im gehobenen Dienst ist wiederum eine Unterrepräsentanz von Frauen zu erkennen. Lediglich 37,5 % der Stellen sind mit Frauen besetzt. Für den mittleren Dienst sind bei der Stadtverwaltung Bad Nauheim keine Stellen vorhanden.



2.5 Leistungsentgelt

Das leistungsbezogene Entgelt ist in § 18 TVöD und in einer Dienstvereinbarung der Stadt Bad Nauheim festgeschrieben und wird seit 2010 jährlich ausgezahlt. Im Jahr

2014 wurden Frauen mit durchschnittlich 2,64 Punkten schlechter bewertet als Männer (3,49).

	Weiblich	Männlich
Durchschnittliche Punktzahl 2014	2,64	3,49

Wird ein Blick auf die Bewertung nach Arbeitszeitmodellen geworfen ist festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigte im gleichen Jahr mit durchschnittlich 2,31 Punkten schlechter bewertet wurden als Vollzeitbeschäftigte (3,38). Im Kapitel 2.8 Teilzeitarbeit ist dargestellt, dass über 90 % der Teilzeitbeschäftigten weiblich sind. Aus diesem Grund wird auf eine Aufteilung nach Geschlecht verzichtet.

	Teilzeit	Vollzeit
Durchschnittliche Punktzahl 2014	2,31	3,38

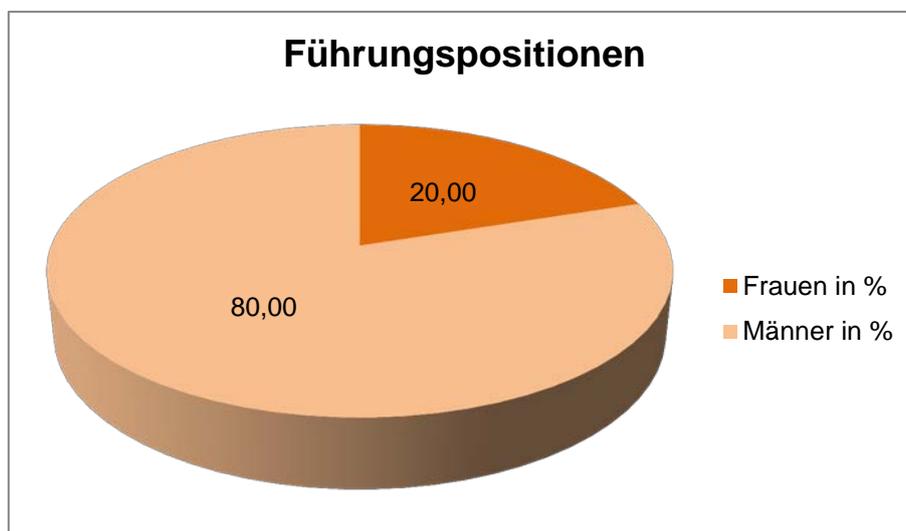
2.6 Führungspositionen

Insgesamt gibt es unter den Beschäftigten der Stadt Bad Nauheim 20 Führungskräfte. Hierunter fallen die Fachbereichs- und Fachdienstleitungen. Ebenfalls werden, nur nachrichtlich, die Frauenbeauftragte und Personalratsvorsitzende mit aufgeführt und sind in der Summe nicht mitgerechnet.

Organisationseinheit	Weiblich	Männlich
Fachbereich 1		1
Fachdienst 1.1		1
Fachdienst 1.2		1
Fachdienst 1.3		1
Fachbereich 2		1
Fachdienst 2.1		1
Fachdienst 2.2		1
Fachdienst 2.3		1
Fachbereich 3	1	
Fachdienst 3.1		1
Fachdienst 3.2		1
Fachbereich 4	1	
Fachbereich 5		1
Fachdienst 5.1	1	
Fachdienst 5.2		1
Fachbereich 6		1
Fachdienst 6.1		1
Fachdienst 6.2	1	
Fachdienst 6.3		1
Fachdienst 6.4		1

Personalrat	1	
Frauenbeauftragte	1	
Gesamt	4	16

Besonders in dem Bereich der Führungskräfte sind Frauen mit nur 20 % unterrepräsentiert.



Wahlbeamtinnen und -beamte (Bürgermeister und Erste Stadträtin) fallen nicht unter die Bestimmungen des HGIG. Dennoch ist es positiv zu erwähnen, dass eine Frau als hauptamtliche Stadträtin gewählt wurde. Somit bestehen die hauptamtlichen Mitglieder des Magistrats zu 50 % aus Frauen.

2.7 Ausbildung und Weiterbildung

Die Stadt Bad Nauheim bildet in verschiedenen Beruf aus, die je nach Bedarf und in Absprache mit den Fachbereichen angeboten werden. Seit 2011 ist ein praxisorientierter Studiengang Bachelor of Arts – Allgemeine Verwaltung möglich.

Die Ausbildung im Sozial- und Erzieherbereich wird mit Praktikumsplätzen für das Anerkennungsjahr, sowie Angeboten zur Teilzeitausbildung unterstützt.

Zusätzlich bietet die Stadt Bad Nauheim nach Bedarf verschiedene Weiterqualifizierungen an (Verwaltungsfachwirt/in, Verwaltungsbetriebswirt/in, Fachwirt/in für Informationsdienste).

Alle nachstehenden Ausbildungsmaßnahmen beziehen sich auf die letzten 24 Monate (Juni 2013 bis Mai 2015).

Ausbildungsberuf	Auszubildende insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Verwaltungsfachangestellte/r	9	4	44,44 %
Studierende Bachelor of Arts - Allgemeine Verwaltung	2	2	100 %
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (früher Bürokaufleute)	1	0	0 %
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	0	0	0 %
Fachkraft für Abwassertechnik	0	0	0 %
Gärtner/in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	3	0	0 %
Praktikum/FSJ/FOS	Praktikanten	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Anerkennungspraktikum Erzieher/in, Sozialassistent, Teilzeiterzieher/in	13	10	76,92 %
Freiwilliges Soziales Jahr und Freiwilliges Kulturelles Jahr (FSJ)	4	2	50 %
Jahrespraktikanten Fachoberschule (FOS)	5	2	40 %
Weiterbildung	Insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %
Verwaltungsfachwirt/in	2	1	50 %
Verwaltungsbetriebswirt/in	0	0	0 %
Fachwirt/in für Informationsdienste	1	1	100 %

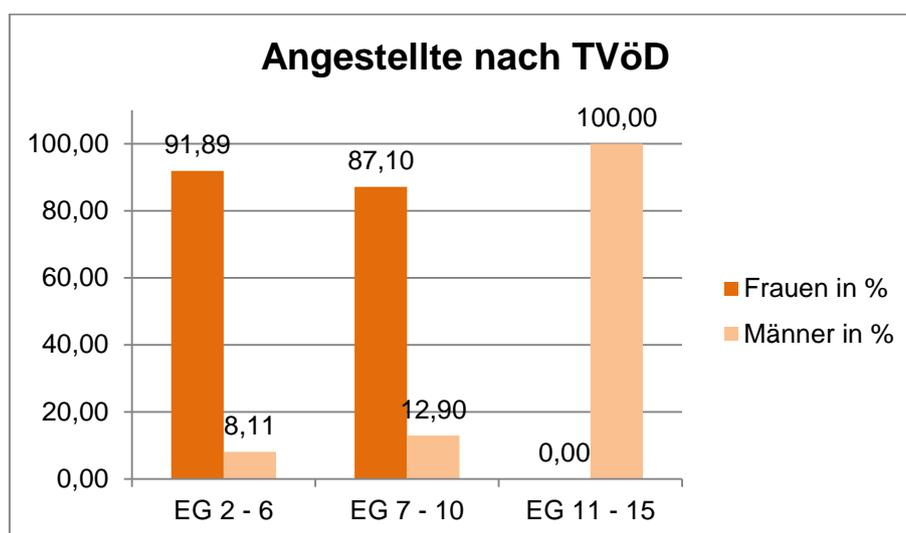
2.8 Teilzeitarbeit

Insgesamt sind bei der Stadt Bad Nauheim 403 aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Hiervon arbeiten 121 in Teilzeit. 93,39 % dieser Beschäftigten sind Frauen und nur 6,61 % Männer.



2.8.1 Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes

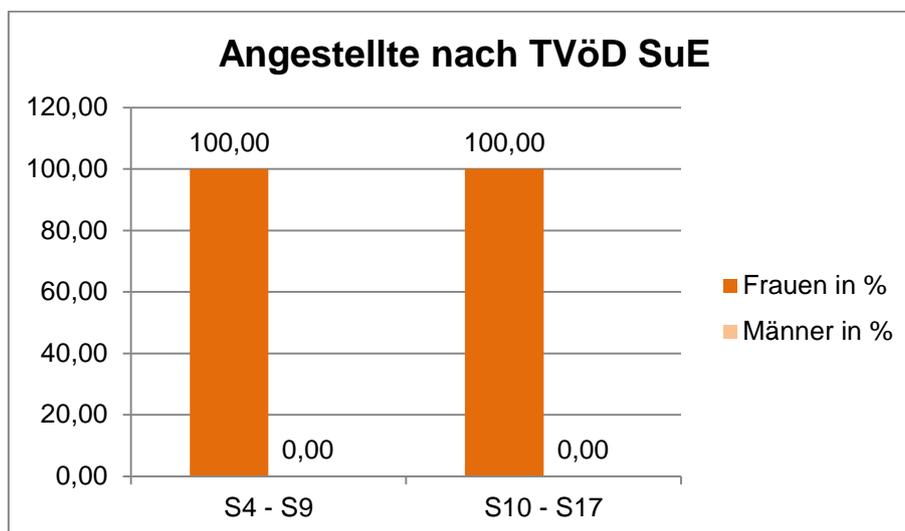
Von den aktiven 296 Angestellten des TVöD befinden sich 69 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit. Insgesamt 88,41 % hiervon sind weiblich. Alle Frauen die in Teilzeit arbeiten sind in den unteren Entgeltgruppen 2 bis 6 und mittleren Entgeltgruppen 7 bis 10 eingruppiert.



Wie überall besteht auch bei der Stadt Bad Nauheim die Möglichkeit, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten. Dieses Angebot nehmen drei Beschäftigte, die nach dem TVöD angestellt sind, wahr. Sie fallen nicht unter die aktiven Beschäftigten und sind daher nicht in dem Diagramm dargestellt.

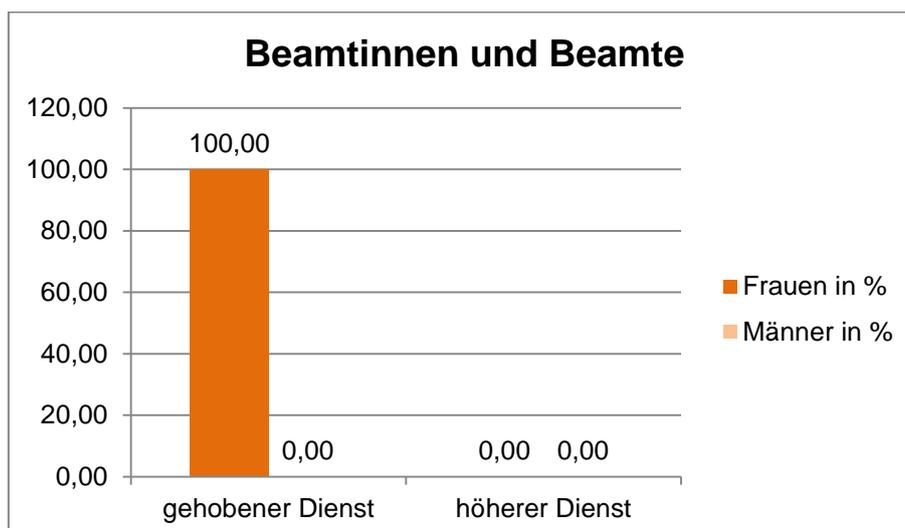
2.8.2 Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – Sozial- und Erziehungsdienste

Bei der Stadt Bad Nauheim sind 95 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem TVöD SuE angestellt. 50 arbeiten hiervon in Teilzeit und sind alle weiblich. Sie sind sowohl in den unteren Entgeltgruppen S4 bis S9, als auch in den höheren Entgeltgruppen S10 bis S17 eingruppiert.



2.8.3 Beamtinnen und Beamte

Von den 12 Beamtinnen und Beamten, die bei der Stadt Bad Nauheim beschäftigt sind, arbeiten lediglich zwei in Teilzeit. Diese zwei Beamtinnen befinden sich im gehobenen Dienst.



2.9 Beurlaubt

Unter dem Begriff „Beurlaubt“ werden all die Beschäftigten zusammengefasst, die sich im Sonderurlaub oder in Elternzeit befinden. Aktuell sind bei der Stadt Bad

Nauheim sechs Mitarbeiterinnen beurlaubt. Eine ist im Sonderurlaub und fünf in Elternzeit. Männer entschließen sich meist nur für zwei Monate in Elternzeit zu gehen, um die maximal 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen zu können.

Zusätzlich zu den Beschäftigten die beurlaubt sind, sind zurzeit drei Mitarbeiterinnen im Mutterschutz, daher werden sie in den aktuellen Berechnungen nicht erfasst. Sie werden direkt im Anschluss an den Mutterschutz in Elternzeit gehen.

2.10 Altersteilzeit

Die Attraktivität der Altersteilzeit ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten Jahren zurückgegangen. Das hängt wahrscheinlich mit den Änderungen des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TVFlexAZ) zusammen. Das zu erwartende Netto hat sich von ca. 82 % auf ca. 70 % verringert. Aktuell nehmen vier Beschäftigte das Angebot der Altersteilzeit wahr. Mit jeweils 50 % ist der Anteil von Frauen und Männern exakt ausgeglichen.

2.11 Personalveränderungen

Jedes Jahr sind Veränderungen beim Personal der Stadt Bad Nauheim zu verzeichnen. Neben den Beendigungen von Arbeitsverhältnissen, kommt es zu Neueinstellungen oder Höhergruppierungen. Alle nachstehenden Personalveränderungen ergaben sich innerhalb der letzten zwei Jahre (Juni 2013 bis Mai 2015).

2.11.1 Beendigungen

Insgesamt kam es zu 55 Beendigungen des Beschäftigungsverhältnisses. Diese hatten verschiedene Gründe, ergaben sich aber hauptsächlich bei den Angestellten. Unter den Begriff der Angestellten werden die Beschäftigten nach TVöD und TVöD-SuE zusammengefasst. Eine weibliche Angestellte und vier männliche Angestellte wurden von Arbeitgeberseite gekündigt. Hinzu kamen drei Kündigungen von weiblichen Angestellten und eine von einem männlichen Angestellten. Außerdem wurden bei der Stadt Bad Nauheim mit sechs Frauen und fünf Männern Auflösungsverträge geschlossen. Manche Angestellte hatten von Beginn des Arbeitsverhältnisses einen befristeten Vertrag, diese endeten innerhalb des letzten Jahres bei vier Frauen und fünf Männern. Die meisten Beschäftigten schieden durch das Erreichen der Altersgrenze aus. Auf Seiten der Angestellten waren es sowohl 12 Frauen, als auch 12 Männer und auf Seiten der Beamtinnen und Beamten ein Mann. Zusätzlich zu diesen verschiedenen Formen der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen hatte die Stadt Bad Nauheim innerhalb des letzten Jahres noch einen Todesfall bei den weiblichen Angestellten zu verzeichnen.

	Angestellte		Beamtinnen und Beamte	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Kündigung durch den Arbeitgeber	1	4	0	0
Kündigung durch den Arbeitnehmer	3	1	0	0
Auflösungsvertrag	6	5	0	0
Auslauf des Zeitvertrages	4	5	0	0
Erreichen der Altersgrenze	12	12	0	1
Ausscheiden durch Tod	1	0	0	0
Gesamt	27	27	0	1

Generell ist anzumerken, dass die Stadt Bad Nauheim innerhalb der letzten Jahre viele Beamtenstellen abgebaut hat und auch weiterhin abbauen wird. Das bedeutet, dass freiwerdende Beamtenstellen entweder in normale Stellen für Angestellte umgewandelt oder durch Aufgabenkritik eingespart werden. Dies war und ist, vor dem Hintergrund der zu erwartenden Pensionslasten, zum einen eine wirtschaftliche Entscheidung und zum anderen ist das Arbeitgeberisiko, aufgrund der gesetzlichen Regelungen, höher als bei Angestellten.

2.11.2 Interne und externe Stellenausschreibungen

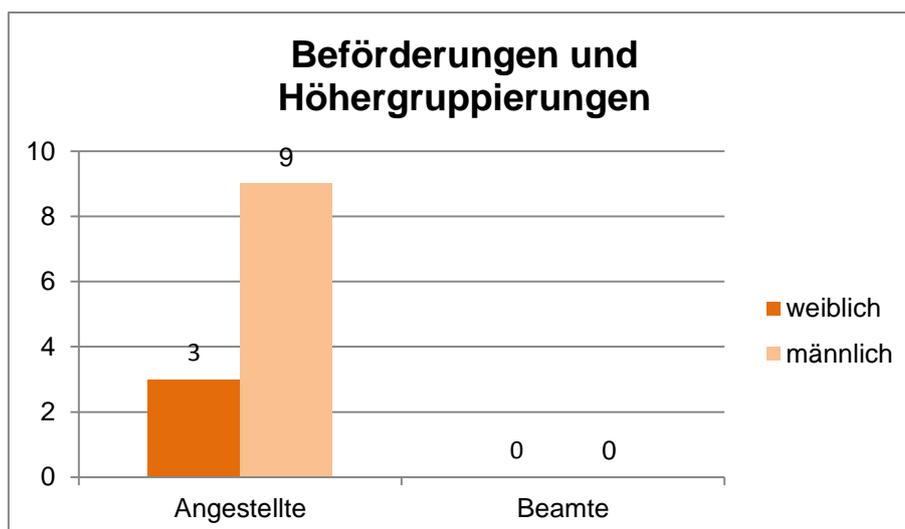
Innerhalb der letzten zwei Jahre (Juni 2013 bis Mai 2015) waren insgesamt 46 Stellen ausgeschrieben. Hierunter fallen auch die Ausschreibungen für Ausbildungsplätze. Auf diese Ausschreibungen bewarben sich 795 Personen – 33 erfolgten von internen Beschäftigten und 762 von externen Interessenten. Auf die 46 angebotenen Stellen bewarben sich insgesamt mehr Männer (428) als Frauen (367). Letztendlich wurden aber 30 Stellen mit Frauen und nur 16 Stellen mit Männern besetzt.

Jahr	Bewerbungen insgesamt	intern	extern	Frauen	Männer	Besetzte Stellen	davon Frauen	davon Männer
2013	452	17	435	212	240	28	19	9
2014	307	12	295	142	165	14	9	5
2015	36	4	32	13	23	4	2	2
Gesamt	795	33	762	367	428	46	30	16

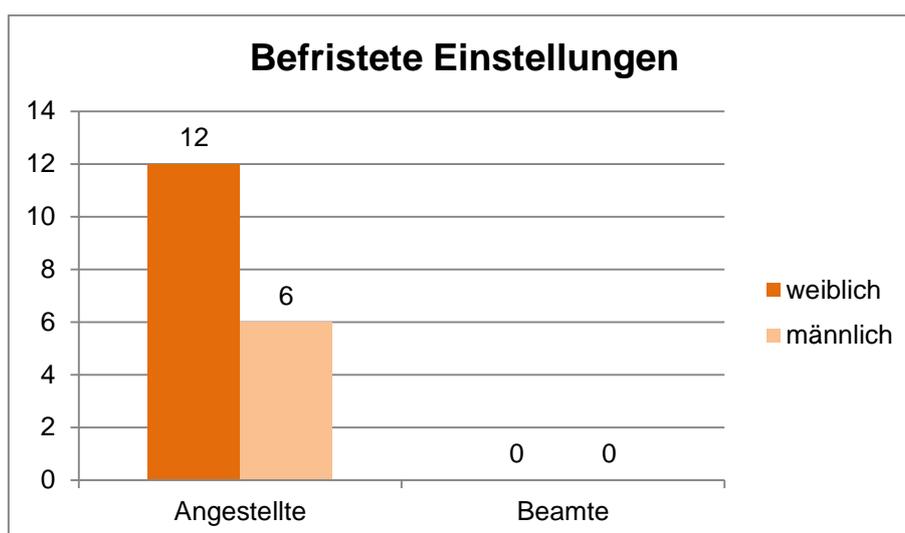
2.11.3 Beförderungen, Höhergruppierungen und Neueinstellungen

Durch das Ausscheiden von Beschäftigten und das damit verbundene Freiwerden von Stellen, konnten Neueinstellungen getätigt werden. Außerdem war es möglich, Aufgaben umzuverteilen, sodass Höhergruppierungen oder Beförderungen umgesetzt wurden.

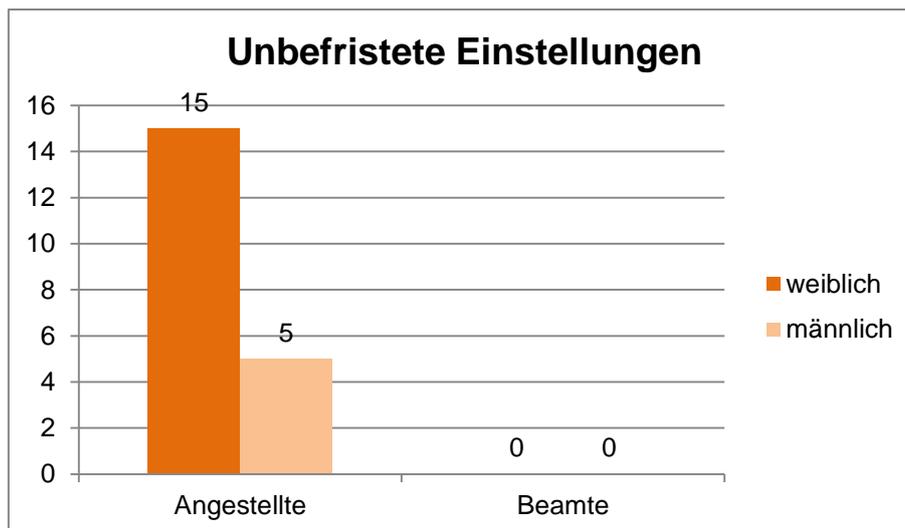
Insgesamt gab es 12 Höhergruppierungen bei den Angestellten der Stadt Bad Nauheim. Von diesen Angestellten waren drei weiblich und neun männlich. Bei den Beamtinnen und Beamten gab es keine Beförderungen.



Innerhalb der letzten zwei Jahre wurden 38 Einstellungen ohne Auszubildende getätigt. Alle erfolgten bei den Angestellten der Stadt Bad Nauheim. Hiervon wurden zwölf Frauen und sechs Männer zunächst befristet eingestellt.



Von den 38 Einstellungen erfolgen 20 auf unbestimmte Zeit. Hierunter fallen auch die Beschäftigten, die von einem befristeten – in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. 15 weibliche Angestellte und fünf männliche Angestellte unterzeichneten somit im letzten Jahr einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei der Stadt Bad Nauheim.

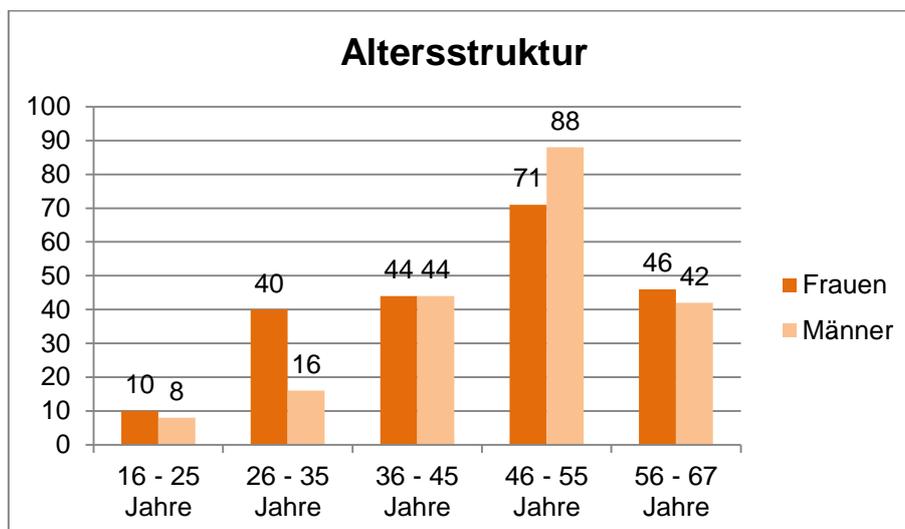


2.11.4 Zukünftige Personalveränderungen

Werden die Zahlen der Beendigungen mit denen der Einstellungen verglichen ist deutlich erkennbar, dass die Stadt Bad Nauheim Personal abbaut. Auf 55 Beendigungen folgten lediglich 38 Einstellungen ohne Auszubildende. Dies hängt unter anderem mit der Optimierung und Zusammenlegung von Arbeitsabläufen in verschiedenen Arbeitsfeldern zusammen.

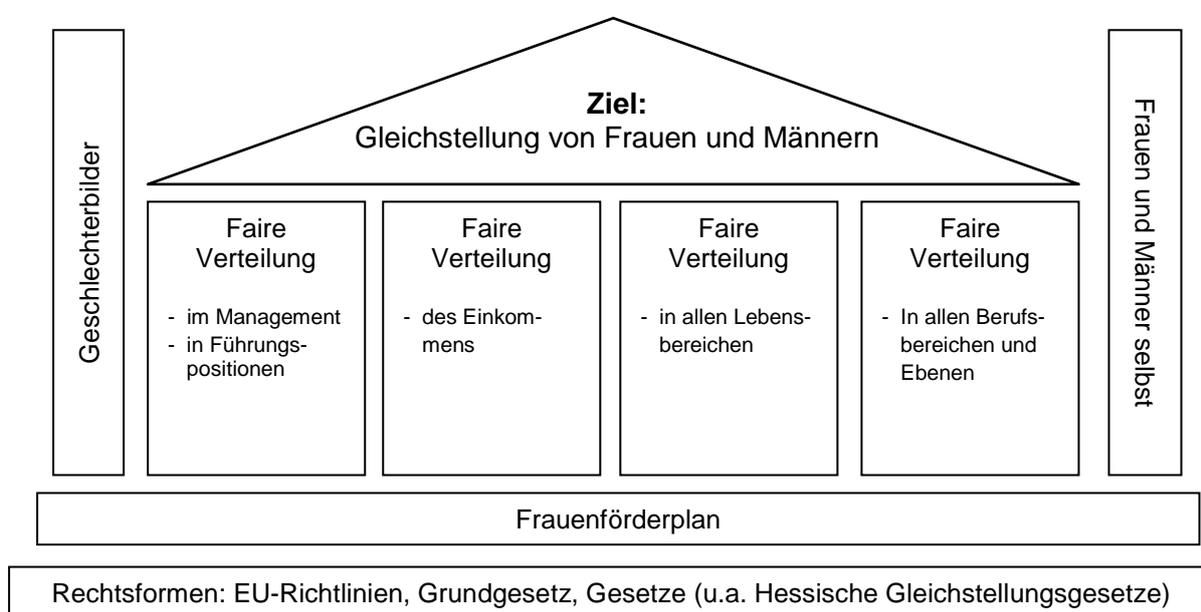
Aufgrund der defizitären Haushaltslage, kann davon ausgegangen werden, dass auch in Zukunft das Personal in geringem Umfang weiter abgebaut wird und Neueinstellungen, vor allem im Verwaltungsbereich, vermieden werden.

Betrachtet man die aktuelle Altersstruktur der Stadt Bad Nauheim ist erkennbar, dass der Anteil der Personen, die älter als 46 Jahre alt sind, über die Hälfte der Beschäftigten ausmacht.



Durch den hohen Altersdurchschnitt sind wiederum altersbedingte Beendigungen in naher Zukunft absehbar. Um die freiwerdenden Stellen abschätzen zu können, wurde der Zeitraum von 2015 bis 2021 betrachtet. In diesen sechs Jahren ist mit circa 43 altersbedingten Abgängen zu rechnen. Es ist jedoch schon jetzt klar, dass nicht alle freiwerdenden Stellen in vollem Umfang nachbesetzt werden müssen, da konsequent Aufgabenkritik betrieben wird. Wie sich der Personalbedarf entwickelt und wie viele Neueinstellungen nötig sind, wird sich erst noch zeigen. Der Bedarf an Personal hängt 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.

Zielvereinbarungen



2.12 Personalauswahl, Stellenausschreibungen und -besetzungen nach §§ 8 - 10 Hessisches Gleichbehandlungsgesetz

Um die Verwirklichung der Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, bedarf es in Bereichen, wie Führungspositionen, Neueinstellungen, Nachbesetzungen, Altersteilzeit oder bei Zuordnungen neuer Aufgaben, die mit Höhergruppierungen verbunden sind - in denen der Frauenanteil unter 50 % liegt - besonderer Anstrengungen. Gesetzesgrundlage ist neben dem HGIG das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG).

Bei Stellenbesetzungen ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitarbeit grundsätzlich in allen Arbeitsbereichen möglich ist. Beurlaubungszeiten und Teilzeitbeschäftigungen dürfen das berufliche Fortkommen grundsätzlich nicht beeinträchtigen. Abwesenheit

wegen Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierungen, die zur Wahrnehmung von Familienpflichten gebraucht werden, darf nicht der Auslöser für Rationalisierungen oder Maßnahmen zur Stelleneinsparung bzw. Stellenanteilen sein. Stellen, die durch eine solche Abwesenheit nicht besetzt sind, können unmittelbar wiederbesetzt werden.

Ausschreibungen

Für das Verfahren bei Stellenausschreibungen und -besetzungen gilt die abgeschlossene Dienstvereinbarung der Stadt Bad Nauheim zu Stellenausschreibungen. Diese enthält Handlungsgrundsätze im Sinne des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten.

In allen Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Stellen intern oder öffentlich ausgeschrieben. Art und Inhalt der Stellenausschreibungen orientieren sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes.

Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Außerdem wird hervorgehoben, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

Die Stadtverwaltung gewährleistet, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen haben und setzt sich für ein ausgewogenes Verhältnis in den Ausbildungsgängen ein. Die Ausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral nach den allgemeinen Regeln zu Stellenausschreibungen.

Vorstellungsgespräch

In Bereichen, in denen Frauen gemäß Frauenförderplan unterrepräsentiert sind, werden mindestens so viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Um eine Chancengleichheit für Frauen und Männer zu schaffen, werden die Auswahlgespräche durch einen Fragebogen strukturiert. Dieser orientiert sich an dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle.

Auswahlentscheidung

Freie Stellen werden unabhängig vom Geschlecht entsprechend den Anforderungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besetzt. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Teilzeitbeschäftigte, die eine Erhöhung ihrer Stundenzahl anstreben, werden bei Stellenbesetzungen besonders berücksichtigt.

2.13 Fortbildung § 11 Hessisches Gleichbehandlungsgesetz

Fortbildungen für Frauen sollen nicht nur deren berufliche Qualifikation verbessern. Sie sollen weibliche Beschäftigte auch motivieren höherwertigere Aufgaben zu übernehmen bzw. sich auf den Einstieg in andere Tätigkeitsfelder vorzubereiten. Insbesondere in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden geeignete Maßnahmen angeboten, u.a. zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme möglich ist. Unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern, außerhalb der regulären Betreuungszeiten, die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstehen, werden erstattet.

2.14 Gremien § 12 Hessisches Gleichbehandlungsgesetz

Gremien, wie z.B. Kommissionen, Beiräten, Arbeits- und Projektgruppen sind paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen. Die zur Abgabe von Vorschlägen der Besetzung oder zur Entsendung aufgeforderten Institutionen sind frühzeitig über die Neubesetzung und die gesetzlichen Anforderungen zu informieren.

Berichtswesen

Im Zweijahresrhythmus wird dem Magistrat, dem Haupt- und Finanzausschuss und der Stadtverordnetenversammlung über die Beschäftigtenstruktur, die Entwicklung der Zielvorgaben und die Umsetzung der Maßnahmen berichtet.

In diesem Bericht werden folgende, nach Frauen und Männern aufgeschlüsselte, Daten aufgewiesen:

- Leistungsentgelt nach § 18 TVöD
- Externe und interne Stellenausschreibungen
- Eingruppierungen
- Beförderungen, Höhergruppierung durch Stellenbesetzungen
- Teilnahme an berufs begleitenden Qualifizierungen und Studiengängen
- Elternzeit, Dauer und Arbeit während der Elternzeit
- Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes
- Heimarbeitsplätze

2.15 Vereinbarkeit von Beruf und Familie § 13 Hessisches Gleichbehandlungsgesetz

Im Laufe des Lebens ändern sich die Anforderungen der Beschäftigten an die Arbeit: Berufseinstieg, Familiengründung, Karriere, Berufsetablierung oder die Pflege von

Angehörigen bezeichnen verschiedene Phasen, die sich auf unterschiedlichste Weise auf das Erwerbsleben der Beschäftigten, und damit auf den Beruf und die Familie, auswirken. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist daher ein Zusammenspiel verschiedener Parameter. Herausforderung dabei ist, die Angebote sowohl individuell auf die jeweiligen Beschäftigten als auch auf die betrieblichen Anforderungen abzustimmen.

Die Stadtverwaltung unterstützt alle Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von familiären- und dienstlichen Aufgaben beitragen. Sie ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen. Informiert die Beschäftigten regelmäßig über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigungen und der Freistellung und befürwortet entsprechende Anträge, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar, auch in solchen Aufgabengebieten, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet. (Siehe Standards zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie)

2.16 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadt Bad Nauheim wendet sich gegen jede Form der sexuellen Belästigung. Um dieser am Arbeitsplatz vorzubeugen, ist die Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten wichtig.

2.17 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Durch den demographischen Wandel und der Verdichtung von Arbeitsprozessen, kommt der Gesundheit der Beschäftigten eine besondere Bedeutung zu. Gesundheitserhaltende und gesundheitsfördernde Faktoren werden daher immer wichtiger. Dies gilt für alle Alters- und Beschäftigungsgruppen, besonders aber für Frauen, welche durch Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit doppelt belastet sind.

Die Stadt Bad Nauheim möchte als Gesundheitsstadt den Führungskräften und Beschäftigten das Thema Gesundheit, durch Sensibilisierung, bewusster machen und näher bringen. Mit Hilfe einer gesunden Arbeitsumgebung und altersgerechten Arbeitsprozessen, soll die Leistungsfähigkeit, Einsatzbereitschaft und Gesundheit jedes einzelnen gestärkt werden.

2.18 Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist durch eine faire und zeitgemäße Verwaltungssprache zu unterstützen. In der Innen- und Außendarstellung der Stadtverwaltung wird der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung beachtet.

2.19 Standards der Stadtverwaltung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kinder zu versorgen und zugleich berufstätig zu sein, ist eine große Herausforderung. Überwiegend sind es Frauen, die sich ihr stellen und nach Möglichkeiten wie Teilarbeitszeit suchen, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Seit dem Bestehen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes wurden viele Anforderungen aus diesem umgesetzt. Auch das Aufstellen von Frauenförderplänen hat dazu geführt, dass Maßnahmen realisiert wurden, um eine Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen. Sie sind heute Standards in der Stadtverwaltung.

Flexible Arbeitszeit

Die Stadt Bad Nauheim bietet familienfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen durch flexible Arbeitszeiten an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern zu können. Beschäftigte können Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen weitgehend – unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und in Absprache mit Kolleginnen und Kollegen – selbst bestimmen. Außerdem verfügen die Beschäftigten über ein Zeitkonto, in welchem sie Mehrarbeitsstunden sammeln. Diese Mehrarbeitsstunden können wiederum dafür genutzt werden, um einen Tag frei zu nehmen oder früher Feierabend zu machen.

Teilzeit, Elternzeit, Beurlaubung

Viele Beschäftigte wünschen sich eine Arbeitsreduzierung, um Familie, Pflege und Beruf vereinbaren zu können. Im Rahmen der geltenden Vorschriften wird, in der Regel den individuellen Teilzeitwünschen entsprochen. Die dienstlichen Belange dürfen dem Teilzeitwunsch jedoch nicht entgegenstehen.

Vereinbarkeit Beruf und Pflege

Zur besseren Vereinbarkeit vom Beruf, Familie und der Pflege von Angehörigen, bietet die Stadt Bad Nauheim familienfreundliche Strukturen an. Durch die flexible Arbeitszeitgestaltung, die Möglichkeit der Freistellung oder Beurlaubung, sowie der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, haben die Beschäftigten eine große Auswahl an Modellen, um Beruf, Familie und Pflege zu arrangieren, soweit dem die dienstlichen Belange nicht entgegenstehen.

Mobiles Büro

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Beschäftigte der Stadt Bad Nauheim teilweise in Heim- oder Teleheimarbeit arbeiten. Für die Heimarbeit genügt eine Vereinbarung zwischen der Führungskraft und der Beschäftigten.

Bei dem Arbeitsmodell des Telearbeitsplatzes wird abwechselnd von zu Hause oder am Arbeitsplatz gearbeitet. Über einen PC mit Internetanschluss wird ein geschützter Zugang zum Datennetz der Verwaltung eingerichtet oder ein Laptop gestellt.

Berufsrückkehr

Beurlaubte oder sich in der Elternzeit befindende Beschäftigte, soll der Wiedereinstieg in den Beruf durch folgende Maßnahmen vereinfacht werden:

- Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs
- Planungs- und Fördergespräche vor, während und nach der Beurlaubung
- Krankheitsvertretung
- Kontakt halten
- Teilnahme an Fortbildungen

Für Eltern:

- Info und Rat zu gesetzlichen Leistungen
- Flexible Arbeitszeitmodelle

Kinderbetreuung

Die Stadt Bad Nauheim unterstützt ihre Beschäftigte bei der Kinderbetreuung, indem diese bei Bedarf einen Platz in einer städtischen Kindertagesstätte erhalten. Ebenfalls besteht die Möglichkeit, die Kinder der Beschäftigten zu dem städtischen Freizeitprogramm in den Ferien, im Rahmen der Kinder- und Jugendförderung, anzumelden. Sie werden vor der Veröffentlichung über die Angebote informiert.

3. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Der Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 1. August 2015 in Kraft. Er gilt für die Dauer von sechs Jahren.

Der Magistrat der Stadt Bad Nauheim

Armin Häuser
Bürgermeister

Anhang

Angestellte des TVÖD

Stand Mai 2015

Entgeltgruppe	Zeitraum	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beschäftigungsvolumen Teilzeit	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beschäftigungsvolumen Teilzeit	Beurlaubte	Personalkapazität	Frauen am Beschäftigungsvolumen	Beschäftigte Frauen in %
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
15 Ü	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
15	05/15 - 04/17	2	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
14	05/15 - 04/17	4	4	0	0,00	0	4,00	1	1	0	0,00	0	1,00	25,00	25,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
13	05/15 - 04/17	1	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
12	05/15 - 04/17	2	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
11	05/15 - 04/17	18	16	1	0,90	1	16,90	5	4	0	0,00	1	4,00	23,67	27,78
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
10	05/15 - 04/17	9	6	3	1,59	0	7,59	5	3	2	1,09	0	4,09	53,89	55,56
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
9	05/15 - 04/17	42	27	14	9,09	1	36,09	27	13	13	8,19	1	21,19	58,71	64,29
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														

8	05/15 - 04/17	42	27	14	8,91	1	35,91	24	11	12	7,64	1	18,64	51,91	57,14
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
7	05/15 - 04/17	5	5	0	0,00	0	5,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
6	05/15 - 04/17	73	59	13	7,32	1	66,32	26	13	12	6,65	1	19,65	29,63	35,62
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
5	05/15 - 04/17	53	52	1	0,51	0	52,51	5	5	0	0,00	0	5,00	9,52	9,43
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
4	05/15 - 04/17	5	5	0	0,00	0	5,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
3	05/15 - 04/17	20	18	2	1,18	0	19,18	3	2	1	0,31	0	2,31	12,04	15,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
2 Ü	05/15 - 04/17	24	3	21	12,33	0	15,33	22	1	21	12,33	0	13,33	86,95	91,67
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
2	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
Gesamt	05/15 - 04/17	300	227	69	41,83	4	268,83	118	53	61	36,21	4	89,21	351,33	381,48

Angestellte des TVöD SuE

Stand Mai 2015

Entgeltgruppe	Zeitraum	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beschäftigungsvolumen Teilzeit	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beschäftigungsvolumen Teilzeit	Beurlaubte	Personalkapazität	Frauen am Beschäftigungsvolumen	Beschäftigte Frauen in %
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
S02	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S03	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S04	05/15 - 04/17	3	0	3	2,18	0	2,18	3	0	3	2,18	0	2,18	100,00	100,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S05	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S06	05/15 - 04/17	74	33	40	24,69	1	57,69	69	28	40	24,69	1	52,69	91,33	93,24
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S07	05/15 - 04/17	2	1	0	0,00	1	1,00	2	1	0	0,00	1	1,00	100,00	100,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S08	05/15 - 04/17	3	2	1	0,56	0	2,56	3	2	1	0,56	0	2,56	100,00	100,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S09	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S10	05/15 - 04/17	6	4	2	1,69	0	5,69	6	4	2	1,69	0	5,69	100,00	100,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S11	05/15 - 04/17	2	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00

	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S11a	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S12	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S12a	05/15 - 04/17	1	1	0	0,00	0	1,00	1	1	0	0,00	0	1,00	100,00	100,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S13	05/15 - 04/17	3	0	3	2,44	0	2,44	3	0	3	2,44	0	2,44	100,00	100,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S13a	05/15 - 04/17	2	1	1	0,77	0	1,77	1	0	1	0,77	0	0,77	43,50	50,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S14	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S15	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S16	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S16a	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S17	05/15 - 04/17	1	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
S18	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
Gesamt	05/15 - 04/17	97	45	50	32,33	2	77,33	88	36	50	32,33	2	68,33	734,83	743,24

Beamtinnen und Beamte

Stand Mai 2015

Besol- dungs- gruppe	Zeitraum	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Anzahl der Beschäf- tigten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Beschäf- tigungs- volumen Teilzeit	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Beschäf- tigten	Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte	Beschäf- tigungs- volumen Teilzeit	Beur- laubte	Personal- kapazität	Frauen am Beschäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigte Frauen in %
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
B8	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
B7	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
B6	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
B5	05/15 - 04/17	1	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
B4	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
B3	05/15 - 04/17	1	1	0	0,00	0	1,00	1	1	0	0,00	0	1,00	100,00	100,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
B2	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
B1	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
A16+A16"Z"	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
A15	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00

	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
A14	05/15 - 04/17	2	2	0	0,00	0	2,00	1	1	0	0,00	0	1,00	50,00	50,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
A13hD	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
Höherer Dienst insgesamt		4	4	0	0,00	0	4,00	2	2	0	0,00	0	2,00	50,00	50,00
A13	05/15 - 04/17	2	2	0	0,00	0	2,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
A12	05/15 - 04/17	3	2	1	0,95	0	2,95	1	0	1	0,95	0	0,95	32,20	33,33
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
A11	05/15 - 04/17	2	1	1	0,50	0	1,50	2	1	1	0,50	0	1,50	100,00	100,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
A10	05/15 - 04/17	1	1	0	0,00	0	1,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
A9	05/15 - 04/17	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
Gehobener Dienst insgesamt		8	6	2	1,45	0	7,45	3	1	2	1,45	0	2,45	32,89	37,50

Auszubildende

Stand Mai 2015

Entgeltgruppe	Zeitraum	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beschäftigungsvolumen Teilzeit	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beschäftigungsvolumen Teilzeit	Beurlaubte	Personalkapazität	Frauen am Beschäftigungsvolumen	Beschäftigte Frauen in %
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
	05/15 - 04/17	8	8	0	0,00	0	8,00	3	3	0	0,00	0	3,00	37,50	37,50
	05/17 - 04/19														
	05/19 - 04/21														
Gesamt	05/15 - 04/17	8	8	0	0,00	0	8,00	3	3	0	0,00	0	3,00	37,50	37,50