

Landratsamt Saale-Orla-Kreis
Fachdienst Personal

Anpassung des
1. Gleichstellungsplanes

gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2
des
Thüringer Gleichstellungsgesetzes
(ThürGleichG)

mit statistischen Angaben gemäß § 5 ThürGleichG
für den Zeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2017
(3-jähriger Zwischenbericht)



Gleichstellungsplan des Landratsamtes Saale-Orla-Kreis für den Zeitraum vom 01.07.2014 bis 30.06.2017

1. Einleitung

- 1.1 Vorwort
- 1.2 Gesetzliche Grundlagen

2. Ist-Analyse

- 2.1 Personal-Ist-Bestand
- 2.2 Beschäftigte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst
- 2.3 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen
- 2.4 Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzung
- 2.5 Fortbildung / berufsbegleitende Weiterbildung

3. Zielvorgaben

4. Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben

5. Statistiken

Tabelle 1 a	Bedienstetenstruktur insgesamt
Tabelle 1 b	Personal-Ist-Bestand Beamte
Tabelle 1 c	Personal-Ist-Bestand Angestellte
Tabelle 2 b	Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst
Tabelle 2 c	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst
Tabelle 3 a	Beförderungen
Tabelle 3 b	Höhergruppierungen
Tabelle 4 a	Stellenausschreibungen Bewerbungen und Einstellungen
Tabelle 4 c	Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit
Tabelle 5 a	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (F) einschließlich Führungskräftefortbildung (FKF)
Tabelle 5 b	Teilnahme an Führungskräftefortbildungen

6. Geltungsdauer

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Gemäß § 4 Thüringer Gleichstellungsgesetz erstellt jede personalführende Dienststelle mit mindestens 50 Bediensteten unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten für jeweils sechs Jahre einen Gleichstellungsplan. Er ist nach drei Jahren anhand der Statistik nach § 5 Abs. 1 der aktuellen Entwicklung anzupassen.

Dieser Gleichstellungsplan ist dem Kreistag zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Das Landratsamt Saale-Orla-Kreis als personalführende Dienststelle im Öffentlichen Dienst des Freistaates Thüringen erarbeitete erstmalig 2014 einen Gleichstellungsplan. Mit Stand 30.06.2017 erfolgt nun nach 3 Jahren ein Zwischenbericht.

1.2 Gesetzliche Grundlagen

Der Gleichstellungsplan des Landratsamtes stützt sich vor allem auf:

- das Grundgesetz der BRD - Artikel 3, Abs. 2 und 3 und Artikel 33, Abs.2 sowie
- § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes

2. Ist-Analyse

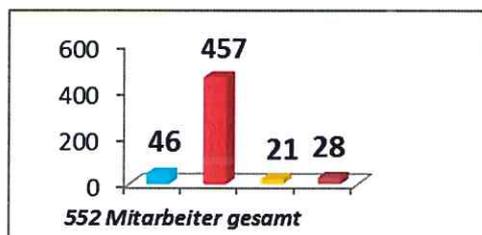
Die erarbeiteten Daten umfassen den Zeitraum vom 01.07.2014 bis 30.06.2017 und werden im Sinne des § 4 Abs. 2 i.V.m. § 5 Abs. 1 ThürGleichG unter folgenden Gesichtspunkten ausgewertet:

- a) Geschlecht,
- b) Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- c) Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
- d) Beurlaubung,
- e) Bewerbungen und Einstellungen,
- f) Beförderungen und Höhergruppierungen und
- g) Fortbildung

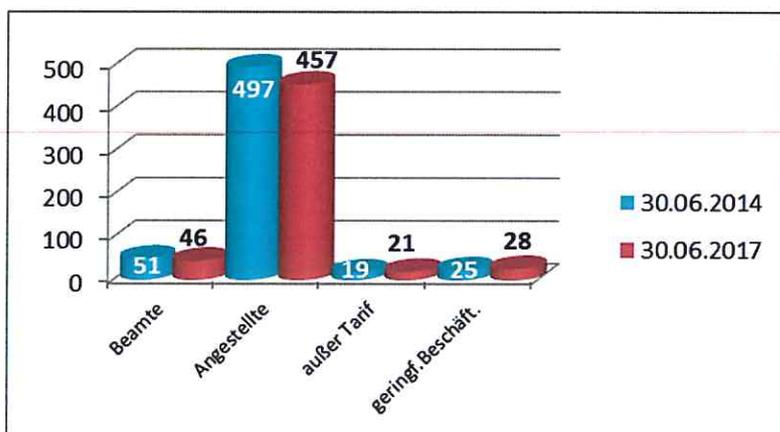
2.1 Personal-Ist-Bestand

Tabelle 1 a (Anlage Seite 1)

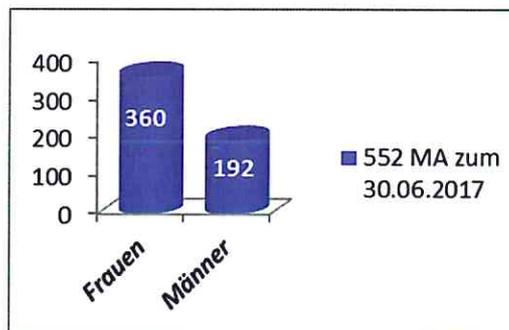
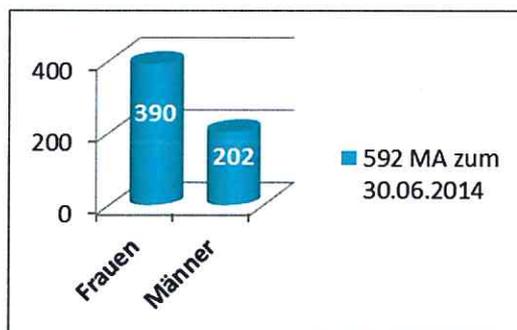
Zum Stichtag 30.06.2017 waren im Landratsamt Saale-Orla-Kreis 552 Mitarbeiter beschäftigt. Diese gliedern sich in 46 Beamte, 457 Angestellte, 21 nicht nach Tarif Beschäftigte (Bundesfreiwilligendienst und Brandwachtmeister) und 28 geringfügig Beschäftigte. In der Auswertung nicht enthalten sind die Auszubildenden.



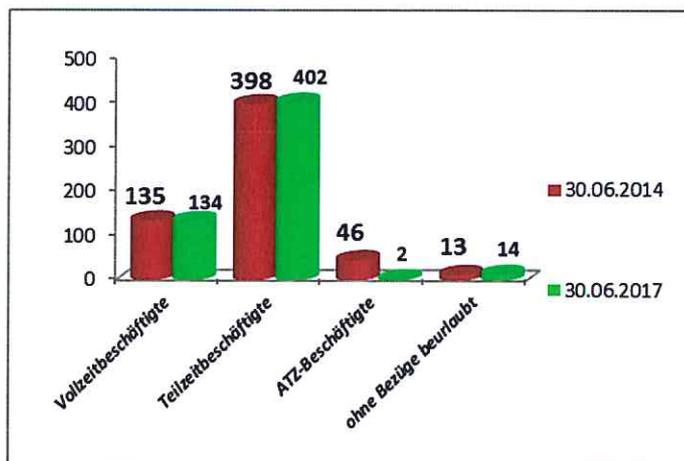
Die Mitarbeiter des Bundesfreiwilligendienstes und die Brandwachtmeister sind in der diesjährigen Auswertung neu enthalten. Um allerdings einen reellen Vergleich zu haben, wurden hierfür 19 Mitarbeiter in die Auswertung mit Stand 30.06.2014 hinzugerechnet. Somit kann festgestellt werden, dass gegenüber dem Stichtag 30.06.2014 zum 30.06.2017 insgesamt 40 Mitarbeiter weniger beschäftigt sind.



Von den 552 Gesamtmitarbeitern sind 360 Frauen und 192 Männer. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt somit 65,22% und ist um 0,66% gegenüber 2014 minimal gesunken.



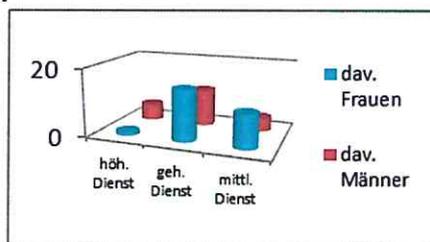
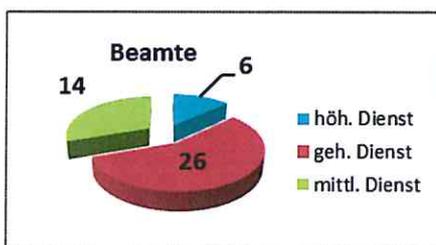
Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum haben sich die einzelnen Beschäftigtensäulen nicht wesentlich verändert. Nur die Anzahl der ehemals 46 Mitarbeiter in Altersteilzeit reduzierte sich auf Grund deren Ausscheidens auf 2 Mitarbeiter.



Auch in **Tabelle 1 b** (Anlage Seite 2=Personal-Ist-Bestand Beamte) macht sich die Beendigung der Altersteilzeit in der Frauenquote bemerkbar. Hier ist der Anteil der Frauen um 6,2 % = 6 Mitarbeiterinnen gegenüber dem 30.06.2014 gesunken.

	Beamte 2014/2017	davon Frauen 2014	davon Frauen 2017	davon Männer 2014	davon Männer 2017
höherer Dienst	6/6	1 = 16,67 %	1 = 16,67 %	5 = 83,33 %	5 = 83,33 %
gehobener Dienst	28/26	18 = 64,29 %	15 = 57,69 %	10 = 35,71 %	11 = 42,31 %
mittlerer Dienst	17/14	13 = 76,47 %	10 = 71,43 %	4 = 23,53 %	4 = 28,57 %

30.06.2017

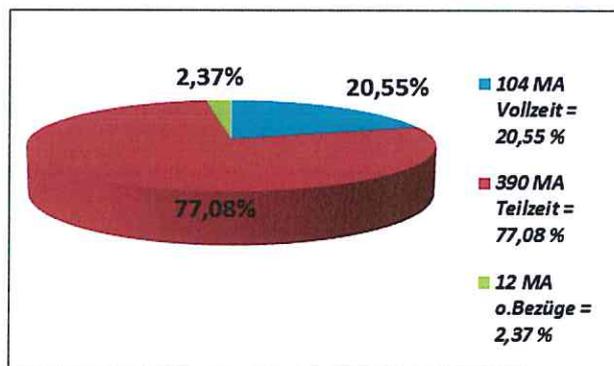


Eine leichte Verschiebung gegenüber dem letzten Abrechnungszeitraum gibt es in der Beschäftigungsart. Hier wechselten 3 Frauen von der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung.

Die **Tabelle 1 c** (Anlage Seite 3) beinhaltet Angaben über den Personal-Ist-Bestand der Angestellten des Landratsamtes. 2014 waren 541 Angestellte beschäftigt und 2017 sind es nur noch 506. Im jetzigen Abrechnungszeitraum haben 39 Angestellte ihre Altersteilzeit beendet und sind ausgeschieden. Mit 66 % Frauenanteil haben sich die Prozente 2017 gegenüber dem Stand 30.06.2014 mit 66,2 % kaum verändert.

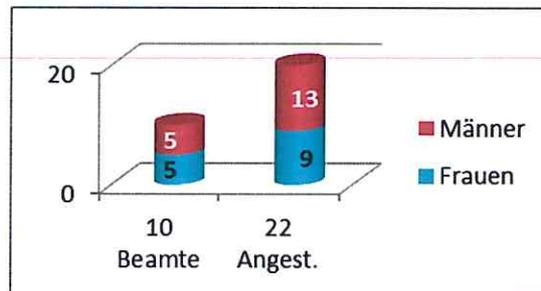
Obwohl im Abrechnungszeitraum 2014 bis 2017 insgesamt 45 Hortner/-innen vom Landkreis wieder zurück in den Landesdienst wechselten, wurden dem gegenüber in diesem Zeitraum Mitarbeiter für die beendete Altersteilzeit, sowie Sozialarbeiter und andere Mitarbeiter für den Bereich Asyl teils befristet und teils unbefristet eingestellt.

Auf Grund dessen ergibt sich 2017 folgendes Bild. Von den insgesamt 506 Angestellten sind 334 Frauen und 172 Männer. Davon sind 104 Vollzeitbeschäftigte, 390 Teilzeitbeschäftigte, keine Altersteilzeitmitarbeiter und 12 Mitarbeiter ohne Bezüge beurlaubt. Hier befinden sich 10 Mitarbeiterinnen in Elternzeit und 2 Mitarbeiter beziehen eine befristete Rente.



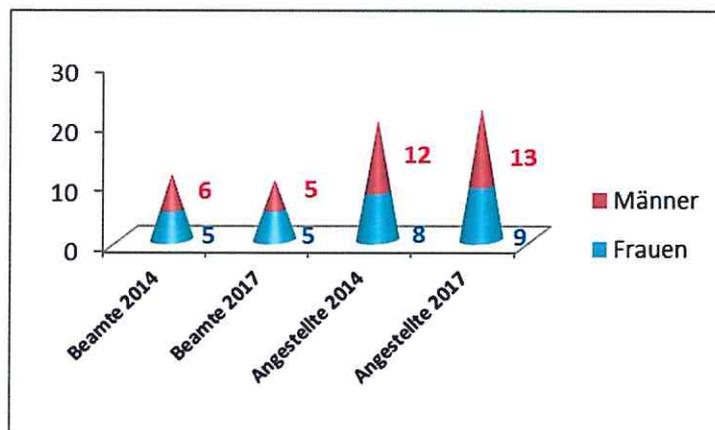
2.2 Beschäftigte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst Tabelle 2 b (Beamte) und 2 c (Angestellte) (Anlage Seite 4 und 5)

Die Führung der Dienststelle, Fachbereiche, Fachdienste und Teams erfolgt durch 14 Frauen und 18 Männer. Davon fallen auf die 10 Beamtenstellen 5 Frauen und 5 Männer. Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst gab es zum 30.06.2017 insgesamt 22, darunter 9 Frauen.



Berücksichtigt man alle genannten Leitungsfunktionen, ergibt sich eine Frauenquote von 43,75 %. Das heißt, in den leitenden Funktionen sind Männer im Landratsamt des Saale-Orla-Kreises immer noch stärker vertreten, obwohl sich der Frauenteil um 1,81 % erhöht hat.

Das nachfolgende Diagramm macht deutlich, dass sich in der Führungsebene gegenüber 2014 nur leicht etwas verändert hat. Ein Fachdienstleiter beendete seine Tätigkeit und trat in den Ruhestand ein. Diese Stelle wurde mit einer Frau besetzt. Ein Beamten-FDL gab seine Führungstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen an seinen Stellvertreter (Angestellter) ab, der momentan als kommissarischer Fachdienstleiter eingesetzt wurde. Weiterhin wurde nach der letzten statistischen Erfassung ein neuer Fachdienst gegründet, der mit einem Mann besetzt ist.



2.3 Beförderungen und Höhergruppierungen Tabellen 3 a (Beamte) und 3 b (Angestellte) (Anlage Seite 6 und 7)

Zwischen dem 30.06.2014 und dem 30.06.2017 wurden 4 Beamte und 4 Beamtinnen befördert. Davon sind 2 Beamtenanwärter (jeweils ein Mann und eine Frau), die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

Im Berichtszeitraum gab es insgesamt 76 Höhergruppierungen bei den Angestellten. 40 Mitarbeiter erhielten aufgrund der neuen Entgeltordnung zum 01.01.2017 eine höhere Entgeltgruppe.

Diese Höhergruppierung erfolgte allerdings nur auf Antrag der Mitarbeiter und einer anschließenden fachlichen Prüfung. Weitere Änderungen der Eingruppierung wurden aufgrund Umsetzungen von Mitarbeitern bzw. Änderungen der Tätigkeitsmerkmale durchgeführt.

2.4 Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzung

Tabellen 4a (Anlage Seite 8)

Im letzten Berichtszeitraum wurden 70 Stellen ausgeschrieben und davon 68 Stellen neu besetzt. 14 Stellenausschreibungen erfolgten hausintern und 56 wurden im Internet und der Presse veröffentlicht. Die Stellenausschreibungen gliedern sich in 1 Stelle bei den Beamten, 61 Stellen im Bereich der Angestellten und 8 Ausbildungsplätze.

Auf diese 70 Stellenausschreibungen gab es 1.131 Bewerber. Davon entfallen 25 auf interne Ausschreibungen und 1.106 auf externe Ausschreibungen. Auch bei den Ausschreibungen wurde festgestellt, dass sich mehr Frauen als Männer beworben haben. Der Frauenanteil liegt hier bei 63,67 % insgesamt.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat nahmen an allen Stellenbesetzungsverfahren teil.

Auswahlkriterien für die Stellenbesetzungen waren Qualifikation, Befähigung sowie fachliche und persönliche Eignung der Bewerber. Die Auszubildenden mussten im Vorfeld einen schriftlichen Test absolvieren. Danach fand ein persönliches Auswahlgespräch statt.

In der **Tabelle 4c** (Anlage Seite 9) wurden die im Berichtszeitraum befindlichen Mitarbeiter in Elternzeit erfasst und dem gegenüber die dafür befristeten Einstellungen. Insgesamt befanden sich 37 Mitarbeiter in Elternzeit, die durch 18 neue Mitarbeiter befristet ersetzt wurden. Die Arbeitsaufgaben von weiteren 19 Mitarbeitern in Elternzeit wurden durch Kolleginnen und Kollegen des betreffenden Fachdienstes mit Verteilung der Arbeitsaufgaben und Stundenerhöhungen bzw. durch die Umsetzung von Mitarbeitern innerhalb des Landratsamtes überbrückt. Dies war möglich, da es sich hier überwiegend um die Elternzeit von 15 Männern handelt, welche jeweils nur zwei Mal 4 Wochen bzw. maximal 2 Monate am Stück in Anspruch genommen haben. Unter den 18 Neueinstellungen waren 17 Frauen.

2.5 Fortbildung / berufsbegleitende Weiterbildung

Tabellen 5a und 5b (Anlage Seite 10 und 11)

Die Tabelle 5a beinhaltet alle Fortbildungsmaßnahmen einschließlich Führungskräfteseminare. Dabei haben in diesen 3 Jahren 323 Mitarbeiter an insgesamt 1.039 Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

In diesen Fortbildungsveranstaltungen sind 2 Führungskräfteseminare enthalten, an denen die Fachbereichs- und Fachdienstleiter, sowie die Gleichstellungsbeauftragte und Personalratsvorsitzende teilgenommen haben.

Im vorangegangenen Berichtszeitraum lag die Teilnahme an der Qualifizierung ähnlich wie in diesem.

In der Tabelle der Fortbildungsmaßnahmen nicht enthalten ist die berufsbegleitende Weiterbildung, da sich diese über mehrere Jahre erstreckt. Hierfür gibt es eine Dienstvereinbarung zwischen dem Landrat und dem Örtlichen Personalrat. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,

die berufliche und die allgemeine Weiterbildung der Beschäftigten des Landratsamtes zu ermöglichen.

Gleichzeitig soll den Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnet werden, gemäß den dienstlichen Erfordernissen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu erweitern. Diese berufsbegleitende Weiterbildung nutzten 13 Mitarbeiter.

3. Zielvorgaben

Im Fokus dieses Gleichstellungsplans steht insbesondere das Erreichen von folgenden Zielen:

- Weitere Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsfunktionen, soweit Frauen unterrepräsentiert sind – derzeitige Frauenquote von 43,75 %.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Qualifikationschancen und Erhöhung der Aufstiegschancen für Frauen, insbesondere in Funktionsbereichen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Wiedereingliederung nach familienbedingten Unterbrechungszeiten.
- Erhöhung der Mitarbeiterbindung und -gewinnung: Potenzielle Bewerberinnen und Bewerber sollen durch familien- und lebensphasenbewusste Arbeitgeberhaltung überzeugt werden.
- Die Führungskräfte sollten sich für die beruflichen und privaten Anforderungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessieren. Sie kennen ihre Führungsaufgaben, nehmen diese aktiv und möglichst einheitlich wahr.
- Jährliche Ermittlung des Fortbildungsbedarfs und daraus folgend eine Angebotsnutzung von Qualifizierungsmaßnahmen auch in Form sog. Inhouse-Schulungen.

Ausbildung

- Erhöhung des Anteils männlicher Auszubildender bei geeigneten Bewerbern.
- Den Auszubildenden bestmögliche Unterstützung während der Ausbildung zu gewähren.

4. Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben

Die folgenden festgelegten Maßnahmen werden größtenteils bereits praktiziert und dienen der Realisierung der Ziele. Sie setzen in allen Bereichen der Leitung und des Personalmanagements an. Ihre Umsetzung und Ergebnisse werden intensiv beobachtet und sorgfältig analysiert, um die Aktivitäten gegebenenfalls flexibel an die Erfordernisse der Beschäftigten des Landratsamtes anzupassen.

4.1. Personelle Maßnahmen

- Um den Frauenanteil in der Führungsebene weiter zu erhöhen, werden die Führungskräfte aufgefordert, ihre Mitarbeiterinnen für die Übernahme von Führungspositionen zu motivieren.
- Angebot individueller Teilzeitregelungen, sofern dienstlich möglich, für die Beschäftigten – auch in Führungspositionen.
- Bei Neu- oder Wiederbesetzung von Stellen wird bei gleicher Qualifikation das für die betreffende Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe unterrepräsentierte Geschlecht verstärkt angesprochen.
- Fachliche Fort- und Weiterbildungen für das unterrepräsentierte Geschlecht.
- Ebenfalls notwendig ist eine systematische Nachwuchsförderung. Diese beginnt schon bei der Wahl der Auszubildenden.

- Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung – nicht schlechter als Note 2 – werden bei Vorhandensein einer Stelle die ehemals Auszubildenden unbefristet und mit tarifgerechter Eingruppierung übernommen. Schlechter abschneidende Auszubildende werden bei Eignung gemäß TVöD vorerst für ein Jahr befristet übernommen.

4.2. Organisatorische Maßnahmen

- Familiengerechte Arbeitszeitmodelle – mit der im Landratsamt SOK bestehenden Arbeitszeitregelung hat jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin die Möglichkeit seine Arbeitszeit weitgehend frei zu bestimmen. In Abteilungen mit viel Kundenkontakt und vorgegebenen Öffnungszeiten wird auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen Rücksicht genommen.
Aktuelle Studien belegen - Fachkräfte mit und ohne Kinder bewerten Familienfreundlichkeit sehr hoch. Angesichts des Fachkräftebedarfs gewinnt die Balance zwischen Beruf und Privatleben für das Landratsamt zunehmend an Bedeutung. Einem familienfreundlichen Betrieb fällt es leichter, Fachkräfte zu finden und zu binden.
- Beschäftigte in Mutterschutz, Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung werden, wenn es gewünscht ist, über Neuerungen in der Verwaltung bzw. Stellenausschreibungen informiert.
- Gewährleistung einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung durch Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten.
- In den LOV-Gesprächen sollten berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angesprochen werden.
- Wiedereinführung der Führungskräfte-seminare
- Für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen stehen den Beschäftigten die gleichen Möglichkeiten zur Verfügung wie im Rahmen der Kinderbetreuung, z. B. Teilzeitmodelle.
- Im LRA kann jeder Mitarbeiter sich einen sogenannten Pflegekoffer ausleihen. Dieser beinhaltet eine Menge Broschüren mit allen wichtigen Informationen zur Pflege von Familienangehörigen.
- Neben den Sonderurlaubsregelungen des TVöD unterstützt das Landratsamt seine Mitarbeiter auch im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzes.
- Fortführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Landratsamt, um die gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz zu minimieren, das gesundheitsfördernde Verhalten zu stärken, sowie die Senkung des Krankenstandes der Mitarbeiter zu erreichen. Halbjährlich wird eine Fehlzeitenstatistik vom FD Personal / Bezüge erarbeitet und in den Führungsgremien und den einzelnen Fachdiensten ausgewertet.
- Die Mitarbeiter des betrieblichen Gesundheitsmanagements arbeiten intensiv mit Kooperationspartnern, wie der AOK und Barmer, der Volkshochschule und Physiotherapeuten zusammen, um den Mitarbeitern des Hauses ein breitgefächertes Angebot von gesundheitsfördernden Maßnahmen zu ermöglichen.
 - Alle zwei Jahre findet ein Gesundheitstag unter einem bestimmten Motto statt.
 - Es werden Vorträge und Workshops zu interessanten Themen hausintern angeboten.
 - Die Mitarbeiter können sich an gezielten Gesundheitskursen, wie Rückenschule und Entspannungsübungen beteiligen.
 - Es werden durch den arbeitsmedizinischen Dienst Arbeitsplatzuntersuchungen durchgeführt. Dabei steht die Minimierung der schädigenden Faktoren im Vordergrund.

5. Statistiken

Anlagen Seite 1 bis 12

6. Geltungsdauer

Diese Anpassung des Gleichstellungsplanes ist gemäß § 4 Thüringer Gleichstellungsgesetz eine Zwischenbilanz für den Zeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2017 und hat bis zur Endauswertung 30.06.2020 seine Gültigkeit.

Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die Zielvorgaben dieses Planes zu beachten und entsprechend umzusetzen. Der Gleichstellungsplan ist allen Beschäftigten spätestens 6 Monate nach Inkrafttreten zur Kenntnis zu geben. Er tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Schleiz, den 23.01.2018


Fügmann
Landrat

Thüringer Gleichstellungsstatistik 2017

Erhebung über die statistischen Angaben für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Thüringer Gleichstellungsstatistikverordnung - ThürGleichStatVO)

Landratsamt Saale-Orla-Kreis

Status: Dateneingabe abgeschlossen am 16.10.2017 14:21 Uhr

1a Bedienstetenstruktur insgesamt Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2017

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt		Vollzeitbedienstete		Teilzeitbedienstete		Altersteilzeitbedienstete		ohne Bezüge/Entgelt, Beurlaubte						
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %			
Beamteninnen und Beamtinnen und Richter	höherer Dienst	6	1	16,7	5	1	20,0	1								
	gehobener Dienst	26	15	57,7	18	10	55,6	4	2	50,0	2	2	100,0			
	mittlerer Dienst	14	10	71,4	7	4	57,1	7	6	85,7						
	Zusammen	46	26	56,5	30	15	50,0	12	8	66,7	2	2	100,0			
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	15	11	73,3	9	5	55,6	6		100,0						
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	191	137	71,7	63	33	52,4	121	97	80,2		7	7	100,0		
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	230	163	70,9	28	19	67,9	197	141	71,6		5	3	60,0		
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	21	7	33,3	4	1	25,0	17	6	35,3						
	nicht nach Tarif Beschäftigte	21	3	14,3				21	3	14,3						
	geringfügig Beschäftigte	28	13	46,4				28	13	46,4						
	Zusammen	506	334	66,0	104	58	55,8	390	266	68,2		12	10	83,3		
Insgesamt		552	360	65,2	134	73	54,5	402	274	68,2	2	1	50,0	14	12	85,7

1b Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2017

Laufbahn	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt		Vollzeitbedienstete		Teilzeitbedienstete		Altersteilzeitbedienstete		ohne Bezüge, Beurlaubte	
		gesamt	Frauen Anteil %	gesamt	Frauen Anteil %	gesamt	Frauen Anteil %	gesamt	Frauen Anteil %	gesamt	Frauen Anteil %
Höherer Dienst	B 9, R 9										
	B 8, R 8										
	B 7, R 7										
	B 6, R 6										
	B 5, R 5	1	-	1	-						
	B 4, R 4										
	B 3, R 3, C 4, W 3	1	-	1	-						
	B 2										
	B 1										
	A 16 mit Zulage										
	A 16, R 2, C 3, W 2										
	A 15, R 1, C 2, W 1										
	A 14, C 1										
A 13		4	1 25,0	3	1 33,3	1					
Zusammen		6	1 16,7	5	1 20,0	1					
Gehobener Dienst	A 16 L										
	A 15 L										
	A 14 L										
	A 13 S mit Zulage, A 13 L										
	A 13 S	3	2 66,7	2	1 50,0	1	1 100,0				
	A 12	2	1 50,0	2	1 50,0						
	A 11	3	1 33,3	3	1 33,3						
	A 10	11	7 63,6	6	4 66,7	2	1 50,0	2	1 50,0	1	1 100,0
	A 9	7	4 57,1	5	3 60,0	1		1		1	1 100,0
	Zusammen	26	15 57,7	18	10 55,6	4	2 50,0	2	1 50,0	2	2 100,0
	A 9 S mit Zulage										
	A 9 S	5	3 60,0	2	1 50,0	3	2 66,7				
	A 8	4	4 100,0	2	2 100,0	2	2 100,0				
A 7	4	2 50,0	2		2	2 100,0					
A 6	1	1 100,0	1	1 100,0							
A 5											
Zusammen	14	10 71,4	7	4 57,1	4	6 85,7	7	6 85,7			
Insgesamt		46	26 56,5	30	15 50,0	12	8 66,7	2	1 50,0	2	2 100,0

1c Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2017

Wertebeine	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt		Vollzeitbedienstete		Teilzeitbedienstete		Altersteilzeitbedienstete		ohne Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	außertariflich											
	E 15 Ü											
	E 15	2	2	100,0			2	2	100,0			
	E 14, 13 Ü	8	5	62,5	6	3	50,0	2	2	100,0		
	E 13	5	4	80,0	3	2	66,7	2	2	100,0		
	Zusammen	15	11	73,3	9	5	55,6	6	6	100,0		
EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	E 12, S 18	6	1	16,7	5	1	20,0	1				
	E 11, S 17	14	10	71,4	9	5	55,6	5	5	100,0		
	E 10, S 16, S 15	29	20	69,0	12	5	41,7	16	14	87,5	1	1
	E 9, S 14 bis 9	142	106	74,6	37	22	59,5	99	78	78,8	6	6
	Zusammen	191	137	71,7	63	33	52,4	121	97	80,2	7	7
EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	E 8, S 8 bis 6	77	71	92,2	12	11	91,7	63	58	92,1	2	2
	E 7	10	9	90,0			9	8	88,9	1	1	
	E 6, S 5	48	38	79,2	4	2	50,0	44	36	81,8		
	E 5, S 4	95	45	47,4	12	6	50,0	81	39	48,1	2	
	Zusammen	230	163	70,9	28	19	67,9	197	141	71,6	5	3
EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	E 4, S 3	14	2	14,3	3		-	11	2	18,2		
	E 3	5	4	80,0	1	1	100,0	4	3	75,0		
	E 2, S 2	2	1	50,0				2	1	50,0		
	E 1											
	Zusammen	21	7	33,3	4	1	25,0	17	6	35,3		
	nicht nach Tarif Beschäftigte	21	3	14,3				21	3	14,3		
	geringfügig Beschäftigte	28	13	46,4				28	13	46,4		
	Zusammen	49	16	32,7				49	16	32,7		
Insgesamt		506	334	66,0	104	58	55,8	390	266	68,2	12	10
												83,3

Zb Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2017

Funktion	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt		Vollzeitbedienstete		Teilzeitbedienstete	
		gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen
Dienststellen-oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung	B 9, R 9						
	B 8, R 8						
	B 7, R 7						
	B 6, R 6						
	B 5, R 5	1		1			
	B 4, R 4						
	B 3, R 3, C 4, W 3	1		1			
	B 2						
	B 1						
	A 16, R 2, C 3, W 2						
A 15, R 1							
A 14							
Referatsleitung, Sachgebietsleitung	A 16, R 2, C 3, W 2						
	A 15, R 1, C 2, W 1						
	A 14, C 1						
	A 13	2	1	2	1	1	1
Zusammen	4	1	4	1	25,0		
Sachgebiets- und Geschäftsleitung	A 13 S mit Zulage						
	A 13 S	3	2	66,7	2	1	50,0
	A 12	1	1	100,0	1	1	100,0
	A 11	1			1		
	A 10	1	1	100,0	1	1	100,0
	A 9						
	Zusammen	6	4	66,7	5	3	60,0
Insgesamt	10	5	50,0	9	4	44,4	
						1	100,0
						1	100,0

3a Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter - Beförderungen am 30. Juni 2017 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Laufbahn	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt		Vollzeitbedienstete		Teilzeitbedienstete		Altersteilzeitbedienstete		ohne Bezüge, Beurlaubte	
		gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen
Höherer Dienst	B 9, R 9										
	B 8, R 8										
	B 7, R 7										
	B 6, R 6										
	B 5, R 5										
	B 4, R 4										
	B 3, R 3, C 4, W 3										
	B 2										
	B 1										
	A 16 mit Zulage										
	A 16, R 2, C 3, W 2										
	A 15, R 1, C 2, W 1										
	A 14, C 1										
Zusammen											
Gehobener Dienst	A 16 L										
	A 15 L										
	A 14 L										
	A 13 S mit Zulage, A 13 L										
	A 13 S	2	1	50,0	2	1	50,0				
	A 12	1	1	100,0	1	1	100,0				
	A 11										
	A 10	1	1	100,0				1	1	100,0	
	Zusammen	4	3	75,0	3	2	66,7	1	1	100,0	
	A 9 S mit Zulage	2		-	2		-				
Mittlerer Dienst	A 9 S	1		-	1		-				
	A 8										
	A 7	1		-	1		-				
	A 6	1	1	100,0	1	1	100,0				
	Zusammen	4	1	25,0	4	1	25,0				
Insgesamt	8	4	50,0	7	3	42,9	1	1	100,0		

3b Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - Höhergruppierungen am 30. Juni 2017 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Wertebene	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt		Vollzeitbedienstete		Teilzeitbedienstete		Altersteilzeitbedienstete		ohne Entgelt, Beurlaubte	
		gesamt	Frauen Anteil %	gesamt	Frauen Anteil %	gesamt	Frauen Anteil %	gesamt	Frauen Anteil %	gesamt	Frauen Anteil %
EG außertariflich, E15 bis E14	außertariflich										
	E 15	1	-	1	-						
	E 14										
	Zusammen	1	-	1	-						
EG 13 bis 10, SG 18 bis 15	E 13										
	E 12, S 18	2	1 50,0	2	1 50,0						
	E 11, S 17	2	1 50,0	2	1 50,0						
	E 10, S 16, S 15	3	2 66,7			3	2 66,7				
	Zusammen	7	4 57,1	4	2 50,0	3	2 66,7				
EG 9 bis 5, SG 14 bis 4	E 9, S 14 bis 9	35	24 68,6	15	7 46,7	20	17 85,0				
	E 8, S 8 bis 6	11	9 81,8	4	4 100,0	7	5 71,4				
	E 7	6	6 100,0			6	6 100,0				
	E 6, S 5	3	2 66,7	1	1 100,0	2	1 50,0				
	E 5, S 4	9	6 66,7	1	-	8	6 75,0				
	Zusammen	64	47 73,4	21	12 57,1	43	35 81,4				
EG 4 bis 2, SG 3 bis 2	E 4, S 3	2	2 100,0			2	2 100,0				
	E 3	2	2 100,0			2	2 100,0				
	E 2, S 2										
	Zusammen	4	4 100,0			4	4 100,0				
Insgesamt		76	55 72,4	26	14 53,8	50	41 82,0				

4c Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit am 30. Juni 2017 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Elternzeit			durch die Inanspruchnahme von Elternzeit erfolgte Neueinstellung		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Beamtinnen und Beamte	mittlerer Dienst						
	gehobener Dienst						
	höherer Dienst						
	C-Besoldung						
	W-Besoldung						
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Zusammen						
	EG außertariflich, 15 Ü bis 13						
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	23	13	56,5	8	8	100,0
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	11	9	81,8	10	9	90,0
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	3		-			
Zusammen	37	22	59,5	18	17	94,4	
Insgesamt		37	22	59,5	18	17	94,4

5a Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen insgesamt am 30. Juni 2017 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt		Vollzeitbedienstete		Teilzeitbedienstete		Altersteilzeitbedienstete		ohne Bezüge/Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen
Beamteninnen und Beamte	Höherer Dienst	6	1	16,7	5	1	20,0	1				
	Gehobener Dienst	22	14	63,6	18	11	61,1	4	3	75,0		
	Mittlerer Dienst	16	11	68,8	10	6	60,0	6	5	83,3		
	Zusammen	44	26	59,1	33	18	54,5	11	8	72,7		
Richterinnen und Richter												
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	13	8	61,5	9	4	44,4	4	4	100,0		
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	143	93	65,0	56	24	42,9	87	69	79,3		
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	118	92	78,0	13	11	84,6	105	81	77,1		
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	5	1	20,0	1			4	1	25,0		
Zusammen	279	194	69,5	79	39	49,4	200	155	77,5			
Insgesamt		323	220	68,1	112	57	50,9	211	163	77,3		

5b Teilnahme an Führungskräftefortbildungen am 30. Juni 2017 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt		Vollzeitbedienstete		Teilzeitbedienstete		Altersteilzeitbedienstete		ohne Bezüge/Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen
Beamteninnen und Beamte	Höherer Dienst	4	1	25,0	4	1	25,0					
	Gehobener Dienst	7	4	57,1	6	3	50,0	1	1	100,0		
	Mittlerer Dienst	6	2	33,3	5	1	20,0	1	1	100,0		
	Zusammen	17	7	41,2	15	5	33,3	2	2	100,0		
Richterinnen und Richter												
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13											
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	18	10	55,6	12	5	41,7	6	5	83,3		
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	3	2	66,7				3	2	66,7		
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2											
Zusammen	21	12	57,1	12	5	41,7	9	7	77,8			
Insgesamt		38	19	50,0	27	10	37,0	11	9	81,8		

6 Gremienbesetzungen am 30. Juni 2017

Fehlmeldung: keine Gremienbesetzungen für den Zeitraum

Gremienbezeichnung	für Gremien vorgeschlagene / bestellte Bedienstete		Anteil %
	gesamt	Frauen	