

Landratsamt Saale-Orla-Kreis
Fachdienst Personal

Gleichstellungsplan

**gemäß § 4
des
Thüringer Gleichstellungsgesetzes
(ThürGleichG)
für den Zeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2020**

**mit statistischen Angaben gemäß § 5 ThürGleichG
für den Zeitraum 01.07.2012 bis 30.06.2014**



Gleichstellungsplan des Landratsamtes Saale-Orla-Kreis

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 hat nun erstmalig einen Gleichstellungsplan erarbeitet. Mit diesem Gleichstellungsplan leistet das Landratsamt einen Beitrag zur verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frau und Mann.

Das neue Gleichstellungsgesetz wendet sich ab von der reinen Frauenförderung und verfolgt das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und bei der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben. Die Förderung von Frauen und Männern wird als integraler Bestandteil der Personalentwicklung begriffen, um strukturell bedingte Benachteiligungen zu beseitigen.

Insbesondere wird angestrebt, die Anteile von Frauen und Männern durch geeignete organisatorische, personelle und fortbildende Maßnahmen in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Wichtig für die kommenden Jahre ist aber auch die Demographie orientierte Personalpolitik. Die Leitung des Landratsamtes muss sich darauf einstellen, dass zukünftig die Gruppe der über 45-jährigen einen wesentlichen Teil der Belegschaft bildet. Gleichzeitig wird es infolge des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels deutlich schwieriger, junge Arbeitskräfte zu erhalten. Infolgedessen wird auch der Wettbewerb um qualifizierte Kräfte in allen Altersklassen zunehmen. Hierfür erarbeiten Mitarbeiter und Führungskräfte im Landratsamt ein Personalentwicklungskonzept, mit dem frühzeitig auf die Folgen des demographischen Wandels reagiert werden kann.

Das Landratsamt setzt sich dafür ein, seinen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Die genannten Zielstellungen gelten ausdrücklich für Frauen und Männer gleichermaßen.

Die Dienststellenleitung des Landratsamtes fordert alle mit Leitungs- und Führungsaufgaben betrauten Mitarbeiter / -innen, sowie die Interessenvertreter und Personalverwaltung auf, an der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes mitzuwirken.

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

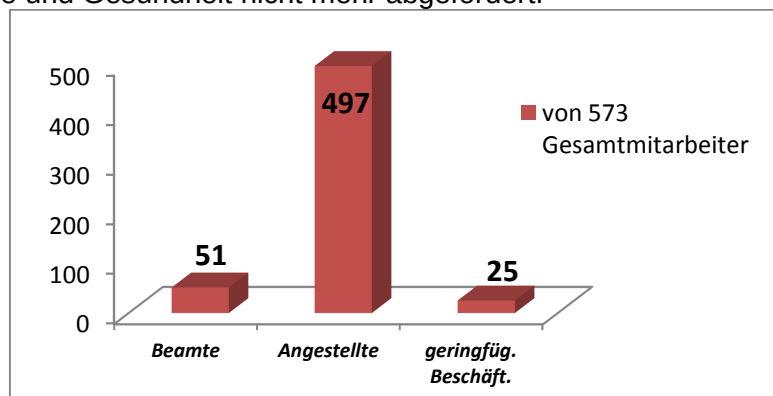
Dieser erste Gleichstellungsplan ist für die Zeit vom 01.07.2012 bis 30.06.2014 erstellt worden. Es werden alle Daten im Sinne des § 4 Abs. 2 i.V.m. § 5 Abs. 1 ThürGleichG ausgewertet und Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern sichtbar gemacht. Die Auswertung erfolgte nach folgenden Gesichtspunkten:

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

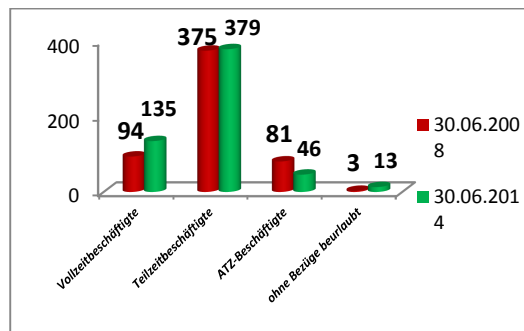
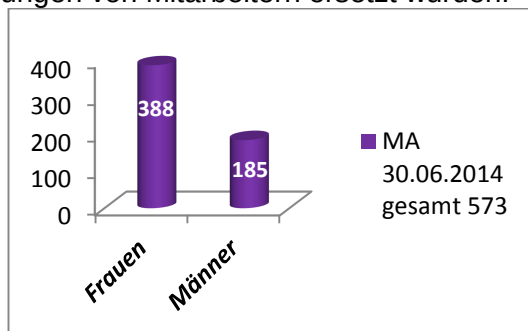
2.1. Personal-Ist-Bestand

Tabelle 1 a (Seite 16)

Von den insgesamt 573 zum Stichtag 30.06.2014 im Landratsamt Saale-Orla-Kreis Beschäftigten sind 51 Beamte, 497 Angestellte und 25 geringfügig Beschäftigte. In der Auswertung nicht mehr enthalten sind die Auszubildenden. Diese Angaben werden vom Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit nicht mehr abgefordert.



Die Gesamtmitarbeiter gliedern sich in 388 Frauen und 185 Männer. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt somit 67,71%, woraus sich eine leichte Steigerung von 2,98 % des Frauenanteils im Vergleich zum vorangegangenen Stichtag 30.06.2008 ergibt. Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum haben sich die einzelnen Beschäftigtensäulen nicht wesentlich verändert. Die Anzahl der Mitarbeiter in Vollbeschäftigung erhöhte sich um 41. Dies resultiert daraus, dass die Anzahl der sich in Altersteilzeit befindlichen Mitarbeiter aufgrund ihres Ausscheidens um 35 gesunken ist und die Stellen teilweise durch Stundenerhöhungen von Mitarbeitern ersetzt wurden.



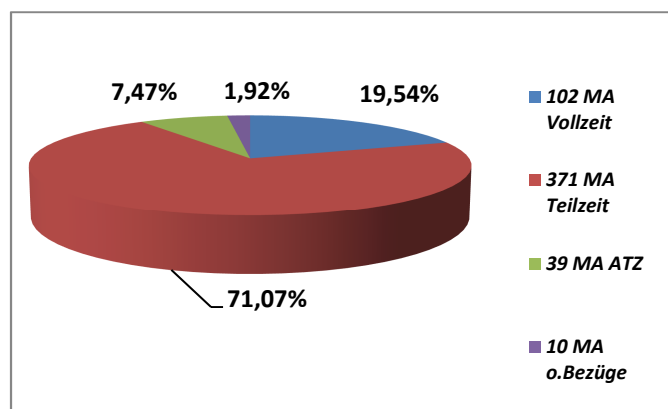
In **Tabelle 1 b** (Seite 17 = Personal-Ist-Bestand Beamte) ist die Frauenquote im Gesamtdurchschnitt um 4,26 % gestiegen. 2014 sind von 51 Beamten 32 Frauen. Das sind immerhin 62,75 %. Im höheren Dienst und im mittleren Dienst wurde jeweils eine Frau in das Beamtenverhältnis berufen.

	Beamte gesamt	davon Frauen	davon Männer
höherer Dienst	6	1 = 16,67 %	5 = 83,33 %
gehobener Dienst	28	18 = 64,29 %	10 = 35,71 %
mittlerer Dienst	17	13 = 76,47 %	4 = 23,53 %

Eine leichte Verschiebung gegenüber dem letzten Abrechnungszeitraum gibt es in der Beschäftigungsart. 18 Frauen von 33 Beamten gegenüber 24 Frauen von 42 Beamten zum 30.06.2008 sind Vollzeitbedienstete. 8 Beamte arbeiten noch in Teilzeit. Von ehemals 2 Beamten und 1 Beamtin, sind es nun 1 Beamter und 6 Beamtinnen, die die Altersteilzeit wählen. 3 Beamtinnen sind ohne Bezüge beurlaubt, davon befinden sich 2 in Elternzeit.

Die Zahlen der **Tabelle 1 c** (Seite 18) machen deutlich, dass der Frauenanteil bei den Angestellten bei 68,20 % liegt. Hier verzeichnen wir gegenüber der letzten Abrechnung eine Steigerung von 4,08 %. Begründet werden diese Zahlen mit der befristeten Übernahme von 29 Hortnerinnen und nur einem Horterzieher in den Kommunaldienst. Alle übernommenen Mitarbeiter/innen sind in Teilzeit beschäftigt. Beim Vergleich mit dem vorhergehenden Frauenförderplan ist der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten um 50 % zurückgegangen. Von den damaligen 78 Mitarbeitern haben 39 in den letzten Jahren ihre Altersteilzeit beendet und befinden sich jetzt im Ruhestand. Für die ausgeschiedenen Mitarbeiter erfolgten teilweise Neueinstellungen bzw. erhielten Teilzeitbeschäftigte Stundenerhöhungen und ehemalige Auszubildende wurden übernommen.

Auf Grund dessen ergibt sich 2014 folgendes neues Bild. Von den 522 Angestellten sind 356 Frauen und 166 Männer. Davon sind 102 Vollzeitbeschäftigte, 371 Teilzeitbeschäftigte, 39 Altersteilzeitmitarbeiter und 10 Mitarbeiter ohne Bezüge beurlaubt, wovon sich 7 Frauen und 1 Mann in Elternzeit befinden und 2 männliche Mitarbeiter eine befristete Rente beziehen.

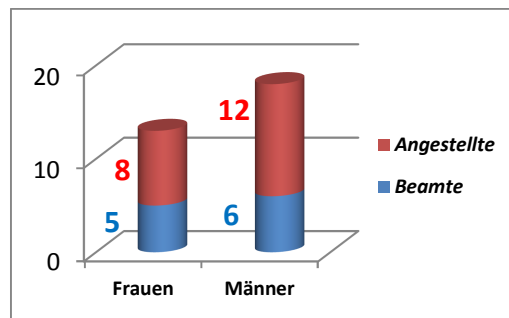


2.2 Beschäftigte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst (Beamte und Angestellte)

Tabellen 2 b und 2 c (Seite 19 / 20)

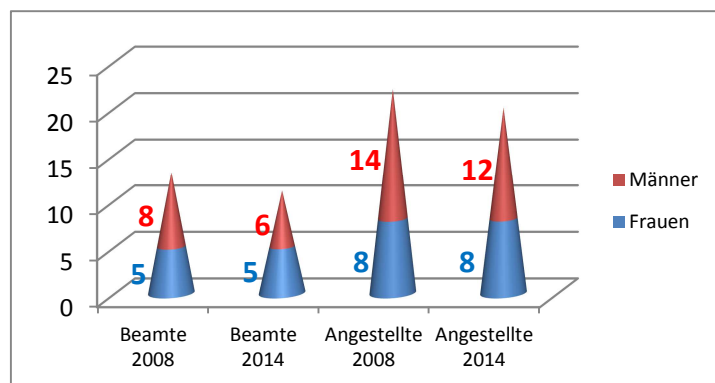
Die Funktion der Dienststellenleitung und des 1. Beigeordneten wird jeweils von einem Mann wahrgenommen.

Unter den 31 Leitern der Fachbereiche, Fachdienste und Teams sind 13 Frauen und 18 Männer vertreten. Davon fallen auf die 11 Beamtenstellen 5 Frauen und 6 Männer. Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst gab es zum 30.06.2014 insgesamt 20, darunter 8 Frauen.



Berücksichtigt man alle genannten Leitungsfunktionen, ergibt sich eine Frauenquote von 41,94 %. Das heißt, in den leitenden Funktionen sind Männer im Landratsamt des Saale-Orla-Kreises immer noch stärker vertreten.

Gegenüber dem letzten Abrechnungszeitraum, indem der Frauenanteil bei 37,14 % lag, ist zum Stand 30.06.2014 eine Steigerung von 4,80 % zu verzeichnen. Allerdings liegt der Grund darin, dass in den letzten Jahren 7 männliche Führungskräfte ihr Arbeitsverhältnis beendet haben. Nach Freisetzung der Stellen erfolgte im Landratsamt eine Umstrukturierung der Fachdienste und Fachbereiche.



2.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Tabellen 3 a und 3 b (Seite 21 / 22)

Im Berichtszeitraum erfolgten 6 Beförderungen bei den Beamten und Beamtinnen. Darunter wurden 3 ehemalige Beamtenanwärter nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in den Dienst übernommen.

In der statistischen Tabelle ist jedoch die A 9 gehobener Dienst nicht enthalten, so dass nur 4 Beförderungen in der Auswertung stehen. Die Beförderungen in der A 9 betrafen jeweils eine Frau und einen Mann.

Höhergruppierungen von Angestellten gab es in den Entgeltgruppen E 4 bis E 10 und E 14 bzw. S 4 bis S 14. Von den insgesamt 33 Höhergruppierungen sind 2 ehemals Auszubildende mit erfasst, die auf Grund ihres sehr guten Abschlusses nach ihrer Ausbildung unbefristet übernommen wurden.

2.4 Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzung

Tabellen 4a (Seite 23)

Im Auswertungszeitraum gab es insgesamt 73 Stellen neu zu besetzen, darunter jeweils 8 Stellen für Auszubildende und befristete Nachbesetzung bei Elternzeit. Die Stellenausschreibungen gliedern sich in hausinterne und externe Ausschreibungen.

Insgesamt konnten 914 Bewerbungen verzeichnet werden. Davon entfallen 64 auf interne Ausschreibungen und 850 auf externe Ausschreibungen. Auch bei den Ausschreibungen wurde festgestellt, dass sich mehr Frauen als Männer bewerben.

Für zwei zu besetzende Beamtenstellen gab es 4 Bewerber, davon 1 weibliche und 3 männliche Interessenten. Erfreulicher Weise konnte eine Leitungsstelle mit einer Frau besetzt werden.

Im Bereich der Angestellten gingen im Berichtszeitraum für 63 Stellen insgesamt 741 Bewerbungen ein. 41 Stellen waren in der Kernverwaltung und 22 Stellen in den nachgeordneten Einrichtungen neu zu besetzen. Dabei konzentrierten sich die Neueinstellungen in den nachgeordneten Einrichtungen auf die Bereiche Hort, Hausmeister und MA Jobcenter.

- In den Entgeltgruppen 13 bis 15 erfolgten insgesamt 3 Einstellungen. 2 Stellen wurden mit Männern und 1 Stelle mit einer Frau besetzt.
- In den Entgeltgruppen 9 bis 12 wurden 22 Mitarbeiter neu eingestellt. Hiervon entfielen 16 Stellen auf Frauen.
- Die 20 neu zu besetzenden Stellen in den Entgeltgruppen 5 bis 8 verteilten sich auf 18 Frauen und 2 Männer.
- Für die Entgeltgruppen 1 bis 4 wurden 10 neue Mitarbeiter ausgewählt. 3 Stellen wurden mit Frauen und 7 mit Männern besetzt.
- 1 Stelle blieb unbesetzt und die Aufgaben wurden umverteilt.

Im Zeitraum 01.07.2012 bis 30.06.2014 wurden 8 Ausbildungsplätze vergeben. Für diese Stellen gingen insgesamt 169 Bewerbungen ein, darunter 130 Bewerbungen von Frauen und 39 von Männern.

Folgende Ausbildungsplätze wurden vergeben:

- 3 Beamtenanwärter/innen (davon 1 gehobener Dienst und 2 mittlerer Dienst)
- 1 Bachelor of Arts (soziale Dienste)
- 1 Verwaltungsfachangestellter
- 1 Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation
- 1 Straßenwärter
- 1 Lebensmittelkontrolleur

Unter den 8 neuen Auszubildenden sind 5 Frauen und 3 Männer.

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm an allen Stellenbesetzungsverfahren teil.

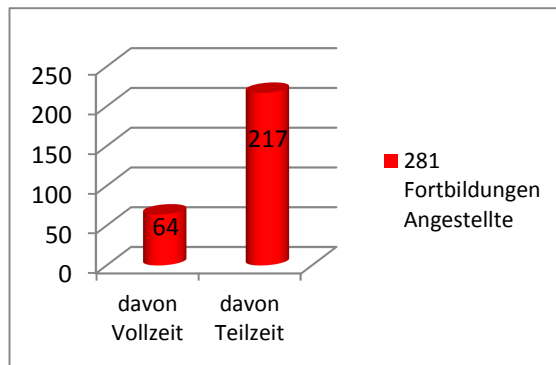
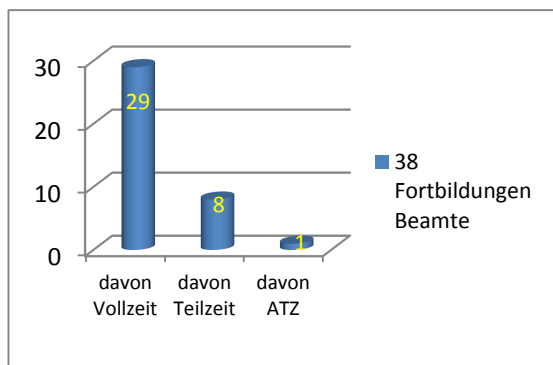
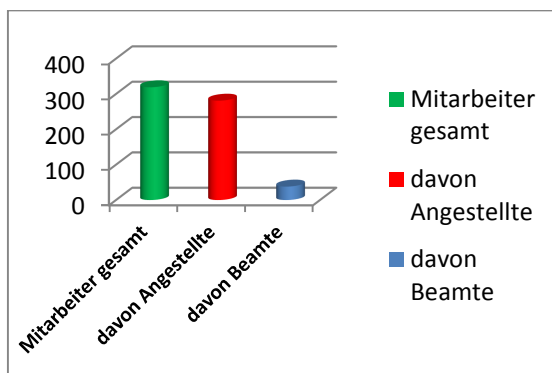
Auswahlkriterien für die Stellenbesetzungen waren Qualifikation, Befähigung, fachliche Leistung sowie beruflicher Werdegang der Bewerber. Für die künftigen Auszubildenden wurde ein schriftlicher Test durchgeführt und im Anschluss fand ein persönliches Auswahlgespräch statt.

Die **Tabelle 4c** (Seite 24) ist eine Untertabelle von 4a. Hier werden befristete Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit dargestellt. Im Zeitraum 01.07.2012 bis 30.06.2014 wurden 8 befristete Stellen ausgeschrieben, um die Elternzeit unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überbrücken. Auf diese Stellen haben sich 16 Frauen und 3 Männer beworben. Zur Einstellung kam es für 6 Frauen und 2 Männer. Weitere 13 Elternzeiten wurden durch Stundenerhöhungen von Kollegen und Kolleginnen überbrückt bzw. Mitarbeiter innerhalb des Hauses befristet umgesetzt.

2.5 Fortbildung / berufsbegleitende Weiterbildung

Tabellen 5a und 5b

In **Tabelle 5a** (Seite 25) sind alle Fortbildungsmaßnahmen einschließlich Führungskräfteseminare erfasst, die der Qualifizierung der Leiter und Mitarbeiter dienten. Dabei haben in diesen 2 Jahren 319 Mitarbeiter an insgesamt 1.060 Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. In diesen Fortbildungsveranstaltungen sind 7 Führungskräfteseminare (**Tabelle 5b**, Seite 26) enthalten, an denen alle Fachbereichs- und Fachdienstleiter, sowie die Gleichstellungsbeauftragte und Personalratsvorsitzende teilgenommen haben.



Im Dezember 2011 wurde, aufbauend auf den Lehrgang „Fit für Führung“, das Projekt „KOMPASS - Kompetenzbilanzierung und passgenaue Weiterbildung“ begonnen, welches bis Dezember 2014 durchgeführt wurde. Daran beteiligten sich 57 Mitarbeiter.

Weiterhin gibt es 14 Mitarbeiter, die eine berufsbegleitende Weiterbildung über einen längeren Zeitraum durchführen. Mit diesen Mitarbeitern (9 Frauen und 5 Männer) wurden jeweils individuelle Verträge abgeschlossen, die auf einer bestehenden Dienstvereinbarung basieren.

Viel Wert bei der Fortbildung wurde auf Inhouse-Seminare gelegt, um die Nebenkosten einer Fortbildung so gering wie möglich zu halten. Im Abrechnungszeitraum fanden deshalb 4 fachspezifische und fachübergreifende Inhouse-Seminare statt.

3. Zielvorgaben

Fasst man nun alles zusammen, zeigt die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, dass es insgesamt gesehen eine Unterrepräsentanz der Männer im Landratsamt gibt. Es wird allerdings noch einmal – wie oben bereits aufgeführt – darauf hingewiesen, dass Männer verstärkt in den Führungspositionen vertreten sind. Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes kann aber erst dann erfolgen, wenn frei werdende Stellen in dem unterrepräsentierten Bereich besetzt werden. Dies ist allerdings nur möglich, wenn die Bewerberstruktur entsprechend vorliegt. Da in den zurückliegenden Jahren besonderes Augenmerk auf eine Frauenquote gelegt wurde – vorher Frauenförderplan – jetzt Gleichstellungsplan – wird es schwer werden, die Struktur in den nächsten Jahren auf ein gleiches Niveau zu bringen.

Mit dem Gleichstellungsplan werden allgemein folgende Ziele fortgeschrieben:

- deutliche Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und im Führungsnachwuchs
- der geringe Anteil von Männern im Landratsamt soll von derzeit 32,29 % auf 50 % erhöht werden
- freie bzw. frei werdende Stellen effizienter und effektiver zu besetzen
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Qualifikationschancen und Erhöhung der Aufstiegschancen, insbesondere in Funktionsbereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern besteht
- Erhöhung des Anteils der Teilnahme von familienbedingt beurlaubten Beschäftigten an Fortbildungen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Wiedereingliederung nach familienbedingten Unterbrechungszeiten
- bevorzugte Gewährung von Urlaub für Mütter und Väter mit Kindern in den Ferienmonaten, bei schulfreien Tagen und Schließtagen in Hort und Kindereinrichtungen
- Soziales Verhalten am Arbeitsplatz und Schutz vor sexueller Belästigung
- Fürsorge bei der Erhaltung der Gesundheit bzw. nach gesundheitsbedingtem Ausfall

4. Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben

Die folgenden festgelegten Maßnahmen 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.

➤ Personelle Maßnahmen

- Externe und interne Stellenausschreibungen sollten so gestaltet sein, dass das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen wird, sich zu bewerben.
- Bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gegenüber den anderen

Bewerber/innen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu berücksichtigen, zu motivieren und zu unterstützen.

- Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben bei entsprechender Eignung und dienstlicher Notwendigkeit die Möglichkeit, sich durch den Besuch eines Angestelltenlehrganges I oder II weiter zu qualifizieren. Auch hier ist zunächst das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen.
- Auszubildenden, die ihre Ausbildung mit überdurchschnittlichen Leistungen – nicht schlechter als Note 2 – beenden, können bei Vorhandensein einer freien besetzbaren Planstelle in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit tarifgerechter Eingruppierung übernommen werden.

➤ **Organisatorische Maßnahmen**

- Anträge auf Teilzeitbeschäftigung oder kurzzeitige Beurlaubung sollten wohlwollend entschieden werden.
- Bei der Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen werden auch in Zukunft die verschiedensten Arbeitszeitmodelle akzeptiert.
- Es ist auch zukünftig zu prüfen, ob ein Arbeitsplatz als Telearbeitsplatz geeignet ist.
- Wichtige Informationen erhalten die Mitarbeiter auch weiterhin über das Intranet oder per E-Mail. Dabei ist immer sicherzustellen, dass auch die nachgeordneten Einrichtungen und die Mitarbeiter der Außenstellen einbezogen werden.

*** Motor und Gestalter der Verwaltung ist das Personal**

Die Personalentscheidungen in unserem Haus werden im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes getroffen, das sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einklang mit den Zielen unserer Verwaltung orientiert. Führungskräfte werden nach einem einheitlichen Anforderungsprofil ausgewählt und entsprechend ihrer Fähigkeiten eingesetzt. Nachwuchsführungskräfte gewinnen wir weitgehend aus den eigenen Reihen.

Wir pflegen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auf der Basis der Kollegialität und Loyalität in einem angenehmen Betriebsklima. Wichtig ist ein respektvoller Umgang miteinander und die Achtung der Persönlichkeit des Anderen.

Wir fördern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer beruflichen Entwicklung durch gezielte Förder- und Fortbildungsmaßnahmen. Erwartet und unterstützt wird die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen.

Wir schützen die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gewährleisten ihre Sicherheit am Arbeitsplatz. Um Arbeitszufriedenheit, Leistungsvermögen und ein gutes Betriebsklima zu fördern, werden entsprechende Programme unterstützt. Wir tragen durch unsere Personalentwicklungsplanung zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei.

*** Frauenanteil in Führungspositionen**

Obwohl die Frauenquote in Führungspositionen im Landratsamt von 37,14 % im vorangegangenen Abrechnungszeitraum auf 41,94 % gestiegen ist, muss auch in Zukunft eine stärkere Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen stattfinden.

Hierfür wurde bereits 2011 der Weiterbildungslehrgang „KOMPASS“ begonnen. Um ihre Chancen für eine spätere Führungsaufgabe zu erhöhen nehmen unter anderem 14 junge Mitarbeiterinnen an „KOMPASS“ teil.

*** Stellenausschreibung und Stellenbesetzung**

Das Thüringer Gleichstellungsgesetz gibt vor, dass in allen Bereichen, in denen Frauen und Männer noch unterrepräsentiert sind, diese bei gleicher Qualifikation bei der Einstellung und bei beruflichen Aufstiegen zu bevorzugen sind.

Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte werden weiterhin frühzeitig in jedes Stellenbesetzungsverfahren einbezogen.

Diese Beteiligung beinhaltet:

- Information über die auszuschreibende Stelle
- Mitteilung über den geplanten Ausschreibungstext und die zeitlichen Vorstellungen zum Verfahrensablauf
- Möglichkeiten zur Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen
- Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen und den anschließenden Entscheidungsfindungsprozessen der Auswahlkommission und
- Antrag auf Zustimmung an den Personalrat

Alle neu zu besetzenden freien oder frei werdenden Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Die Entscheidung ob hausintern oder extern unterliegt einer Einzelfallprüfung.

Dabei sind folgende Schwerpunkte zu beachten:

1. die Funktionalität des Landratsamtes
2. bestmöglicher Einsatz der Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden nach Bestehen der Abschlussprüfung
3. rationelle Nutzung der Ressourcen
4. Sicherung der Chancengleichheit

*** Beförderungen und Höhergruppierungen**

Beförderungen werden entsprechend der vorhandenen Stellen und unter Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten durchgeführt.

Höhergruppierungen resultieren meist daraus, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Grund interner Stellenausschreibungen, die über das Intranet bzw. in Dienstberatungen bekanntgegeben werden, sich für Stellen bewerben, die eine höhere Eingruppierung aufweisen. Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplanes werden angemessen intern kommuniziert, so dass eine gute Grundlage zur Weiterentwicklung und Zielerreichung gegeben ist.

*** Fortbildung und berufsbegleitende Weiterbildung**

Lebenslanges Lernen gilt heute als grundlegende Voraussetzung zur Erfüllung der beruflichen Anforderungen und gleichzeitig zur Verbesserung der eigenen Chancen im Berufsleben. Eine sich schnell verändernde Arbeitswelt verlangt qualifizierte und motivierte Beschäftigte. Aus diesem Grund wird in allen Fachbereichen zu Beginn eines jeden Jahres der Fortbildungsbedarf aller Mitarbeiter ermittelt.

Grundlage hierfür ist die bereits vorhandene Dienstvereinbarung zur Fortbildung und berufsbegleitenden Weiterbildung der Beschäftigten. Die Mitarbeiter werden durch das Landratsamt in vieler Hinsicht unterstützt. Die Möglichkeit der Teilzeit bzw. der gleitenden Arbeitszeit erleichtert ihnen dabei, ihre Studienzeit flexibel zu gestalten.

Das neu begonnene Fortbildungsprogramm „KOMPASS“, welches im Dezember 2014 beendet wurde, diente der Förderung der Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte hinsichtlich ihrer Führungskompetenz durch Entwicklung, modellhafte Erprobung sowie nachhaltige Verankerung eines modularen Weiterbildungsprogrammes.

Diese Weiterbildung war in 3 Gruppen aufgeteilt:

- Gruppe A – Fachbereichsleiter, Fachdienstleiter und Gleichstellungsbeauftragte
- Gruppe B – alle ehemaligen Teilnehmer des Programmes „Fit für Führung“
- Gruppe C – 17 junge Mitarbeiter des LRA

Die Fortbildungsangebote dienen dazu, die Mitarbeiter zielgerichtet auf mögliche spätere Aufgaben vorzubereiten. Dabei sind die Vorgesetzten in der Pflicht, in Gesprächen ihre Mitarbeiter zu motivieren, um sich neuen Aufgaben zu stellen.

Auch in Zukunft werden die Beschäftigten in Elternzeit bzw. Mitarbeiter, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, in die Seminaerauswahl einbezogen. Dies soll ihnen den Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtern.

Großes Augenmerk bei der Fortbildung wird, wie bereits geschildert, auf Angebote von Qualifizierungsmaßnahmen in Form von Inhouse-Seminaren gelegt.

*** Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch für die Beschäftigten im Landratsamt von großer Bedeutung. Um diese umzusetzen, wurden flexible Arbeitszeitmodelle erarbeitet. Hierdurch wird ein familienfreundliches Arbeiten gewährleistet.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind ein dreifacher Gewinn: Mütter und Väter gewinnen an Zeit für Verantwortung. Das Landratsamt gewinnt an Attraktivität als Arbeitgeber. Und unsere Gesellschaft gewinnt an Zukunftsfähigkeit.

Die Unterstützung für unsere Mitarbeiterinnen spiegelte sich in den letzten zwei Jahren darin wieder, dass 16 Frauen Elternzeit in Anspruch genommen haben. Alle jungen Mütter haben im Anschluss die Möglichkeit wahrgenommen, während der Elternzeit Teilzeit zu arbeiten.

Wird eine Schwangerschaft mitgeteilt, ist die Leitung des Landratsamtes für ihre Mitarbeiterinnen in der Fürsorgepflicht. Die Personalabteilung ist verantwortlich, Mitarbeiterinnen zu schützen, wenn diese Arbeitsaufgaben wahrnehmen, die dem ungeborenen Kind oder ihnen selbst schaden. Hier wird im Bedarfsfall in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Fachdienstleiter und der betroffenen Mitarbeiterin nach Lösungen gesucht, um eine Änderung herbeizuführen.

Wurden in der Vergangenheit ausnahmslos Frauen aus familienpolitischen Gründen (Elternzeit) beurlaubt, so konnte im zurückliegenden Berichtszeitraum ein kleiner Zuwachs der Anträge auf Elternzeit von Männern verzeichnet werden. An der Betreuung ihrer neugeborenen Kinder beteiligten sich insgesamt 6 Väter.

Die Bedeutung des Themas Pflege hat ebenfalls zugenommen. Immer mehr Mitarbeiter nutzen für die Fürsorge ihrer pflegebedürftigen Familienangehörigen die Möglichkeit der individuellen Arbeitszeitregelung bzw. eine kurzzeitige Arbeitszeitreduzierung.

Hierfür gibt es im Landratsamt eine Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten. Den Mitarbeitern wird generell die Möglichkeit gegeben, ihre flexible Arbeitszeit durch Gleitzeit zu gestalten.

Die Mitarbeiter/innen können bei Bedarf auch für einen kurzen Zeitraum Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen. Beurlaubte Beschäftigte werden frühzeitig durch die Führungskräfte über ihren geplanten Einsatz bei Wiedereintritt informiert.

*** Soziales Verhalten am Arbeitsplatz und Schutz vor sexueller Belästigung**

Im Landratsamt wurde eine Dienstvereinbarung über das soziale Verhalten am Arbeitsplatz erarbeitet, die für jeden Mitarbeiter im Intranet einsehbar ist.

Jeder Beschäftigte hat durch sein Verhalten zur Erhaltung des Betriebsklimas und für ein gutes Arbeitsklima beizutragen. Voraussetzung dafür ist die Respektierung jedes einzelnen Mitarbeiters. Denn ein gutes Arbeitsklima ist eine Voraussetzung für die Sicherung von Verwaltungsabläufen, der Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter sowie deren schöpferischen Entfaltung. Meinungsverschiedenheiten werden von den meisten Mitarbeitern als etwas Positives betrachtet, wenn diese offen, fair und konstruktiv gelöst werden.

Alle Mitarbeiter haben im Rahmen des Thüringer Personalvertretungsgesetzes die Möglichkeit, sich ohne Beachtung des üblichen Dienstweges mit Anregungen und Beschwerden an die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalräte und die Fachdienstleiterin Personal zu wenden.

Weiterhin gehört zur Dienstpflicht der Leitung, sexuellen Belästigungen von Bediensteten am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Sexuelle Belästigungen sind insbesondere von den Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, Kommentare oder Witze über das Äußere, unnötiger Körperkontakt, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz und Bemerkungen, dass der berufliche Erfolg durch sexuelle Handlungen erleichtert werden könnte, sowie andere Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen, berät Betroffene, führt entsprechende Aussprachen mit den Belästigenden und leitet gegebenenfalls Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der Betroffenen an die Dienstleitung weiter. Die Beschwerde der Betroffenen darf nicht zu einer Benachteiligung der Beschwerde führenden Person führen.

*** Schutz der Gesundheit aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

Die Dienstleitung des Landratsamtes sieht sich in der Verantwortung, die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, denn die betriebliche Gesundheitsförderung beginnt bekanntlich im Alltag.

Hierfür gibt es im Landratsamt einen Arbeitsmedizinischen Dienst und ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

- Im Zentrum der Aufmerksamkeit des arbeitsmedizinischen Dienstes steht die individuelle Gesundheit der Betriebsangehörigen.

Fakten rund um den Arbeitsmedizinischen Dienst:

- Die Aufgaben des arbeitsmedizinischen Dienstes nimmt für das Landratsamt z.Zt. das Unternehmen "BAD - Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH" aus Schleiz wahr.
 - Der Betriebsarzt führt die arbeitsmedizinischen Untersuchungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch.
 - Er unterliegt zugleich der ärztlichen Schweigepflicht.
 - Untersuchungen finden im Landratsamt in der Regel alle zwei Monate statt. Durch den Fachdienst Personal werden dafür Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt angesprochen und Termine vereinbart.
 - Jeder Mitarbeiter kann jedoch auch selbst über den Fachdienst Personal einen Untersuchungstermin vereinbaren lassen. Das gilt auch für die Beantragung von Arbeitsplatzuntersuchungen.
- Seit dem 01.04.2010 besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes die Möglichkeit, psychologische Beratung in Anspruch zu nehmen.
 - Mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement im Landratsamt des Saale-Orla-Kreises wird angestrebt, die gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz zu minimieren, das gesundheitsfördernde Verhalten zu stärken, sowie die Senkung des Krankenstandes der Mitarbeiter im Landratsamt des Saale-Orla-Kreises zu erreichen. Jeder Mitarbeiter soll für gesundheitliche Themen am Arbeitsplatz sensibilisiert werden.

Der Arbeitskreis Gesundheit besteht aus 9 Mitarbeitern des Landratsamtes, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalratsvorsitzenden.

Folgende Aktivitäten wurden und werden organisiert:

- ❖ Mindestens alle 2 Jahre findet für die Beschäftigten des Landratsamtes ein Gesundheitstag unter einem bestimmten Motto statt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten dabei Informationen zu gesunden Lebensweisen. Externe Unternehmen, z.B. Krankenkassen und Apotheken, bieten darüber hinaus zusätzliche Angebote zur Gesundheitsförderung an.
- ❖ Durch gezielte Planung des Arbeitskreises Gesundheit sollen ebenso Angebote zur Prävention von gesundheitlichen Beeinträchtigungen angeboten werden. Beispielsweise sollen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmte Gesundheitskurse, wie Rückenschule und Entspannungsübungen, im Büroalltag installiert werden. Der Betriebssport im Landratsamt des Saale-Orla-Kreises soll für alle Mitarbeiter noch interessanter ausgebaut werden.
- ❖ In regelmäßigen Abständen führt der arbeitsmedizinische Dienst Arbeitsplatzuntersuchungen bei den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch und analysiert die Risikobelastung. Dabei soll ebenso die Minimierung der schädigenden Faktoren im Vordergrund stehen.

- ❖ Führungskräfte nehmen durch die Art und Weise der Arbeitsgestaltung und ihr persönliches Führungsverhalten einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten. Sie besitzen somit im betrieblichen Gesundheitsmanagement im Landratsamt des Saale-Orla-Kreises eine besondere Schlüsselrolle.
- ❖ Die Fachbereichsleiter werden regelmäßig durch Dienstberatungen des Landrates über die Arbeit der Arbeitsgruppe Gesundheit informiert. Sie erhalten die Möglichkeit, sich in Seminaren und Workshops durch externe Dozenten über Aspekte des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu informieren und diese Kenntnisse in ihr Führungsverhalten mit aufzunehmen.

5. Statistiken

Tabellen befinden sich im Anhang.

6. Geltungsdauer

Dieser erste Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2020.

Nach Ablauf von 3 Jahren ist durch die Personalabteilung, die den Gleichstellungsplan erstellt hat, dieser anhand der Statistik der aktuellen Entwicklung anzupassen.

Die in diesem Gleichstellungsplan des Saale-Orla-Kreises festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. Das heißt, bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Besetzung von Ausbildungsplätzen, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen hat eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen.

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.

Der Gleichstellungsplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Fügmann
Landrat

Statistische Erhebungen nach der Thüringer Gleichstellungstatistikverordnung

Tabelle 1a

Kommunaler Bereich

Tarifvertrag: TVöD, TVöD SuE

Dienststelle: Landratsamt Saale-Orla-Kreis

Dienststellennummer: 75000

Bedienstetenstruktur insgesamt Personal-Ist-Bestand am 30. Juni des Berichtsjahres

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	höherer Dienst	6	1	16,67	5	1	20,00	1	0	0,00						
	gehobener Dienst	28	18	64,29	19	11	57,89	2	1	50,00	5	4	80,00	2	2	100,00
	mittlerer Dienst	17	13	76,47	9	6	66,67	5	4	80,00	2	2	100,00	1	1	100,00
	einfacher Dienst															
	Zusammen	51	32	62,75	33	18	54,55	8	5	62,50	7	6	85,71	3	3	100,00
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	14	9	64,29	8	3	37,50	6	6	100,00						
	EG 12 bis 9	181	124	68,51	55	27	49,09	105	83	79,05	18	11	61,11	3	3	100,00
	EG 8 bis 5	277	205	74,01	34	25	73,53	215	159	73,95	21	17	80,95	7	4	57,14
	EG 4 bis 1	25	11	44,00	5	1	20,00	20	10	50,00						
	nicht nach Tarif Beschäftigte															
	geringfügig Beschäftigte	25	7	28,00				25	7	28,00						
	Zusammen	522	356	68,20	102	56	54,90	371	265	71,43	39	28	71,79	10	7	70,00
	Insgesamt	573	388	67,71	135	74	54,81	379	270	71,24	46	34	73,91	13	10	76,92

Statistische Erhebungen nach der Thüringer Gleichstellungsgleichverordnungsverordnung

Tabelle 1b

Kommunaler Bereich

Tarifvertrag: TVöD, TVöD SuE

Dienststelle: Landratsamt Saale-Orla-Kreis

Dienststellennummer: 75000

Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter Personal-Ist-Bestand am 30. Juni des Berichtsjahres

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 9															
	B 7, R 7															
	B 6, R 6															
	B 5, R 5	1	0	0,00	1	0	0,00									
	B 4, R 4															
	B 3, R 3, C 4, W 3	1	0	0,00	1	0	0,00									
	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	25,00	3	1	33,33	1	0	0,00						
	Zusammen	6	1	16,67	5	1	20,00	1	0	0,00						
Gehobener Dienst	A 16 L															
	A 15 L															
	A 14 L															
	A 13 S mit Zul., A 13 L															
	A 13 S	1	1	100,00	1	1	100,00									
	A 12	3	1	33,33	2	0	0,00	1	1	100,00						
	A 11	5	3	60,00	4	2	50,00				1	1	100,00			
	A 10	11	7	63,64	7	5	71,43	1	0	0,00	3	2	66,67			
	A 9	8	6	75,00	5	3	60,00				1	1	100,00	2	2	100,00
	Zusammen	28	18	64,29	19	11	57,89	2	1	50,00	5	4	80,00	2	2	100,00
Mittlerer Dienst	A 9 S mit Zulage															
	A 9 S	4	3	75,00	2	2	100,00	2	1	50,00						
	A 8	6	5	83,33	3	2	66,67	2	2	100,00	1	1	100,00			
	A 7	5	4	80,00	3	2	66,67	1	1	100,00				1	1	100,00
	A 6	2	1	50,00	1	0	0,00				1	1	100,00			
	A 5															
	Zusammen	17	13	76,47	9	6	66,67	5	4	80,00	2	2	100,00	1	1	100,00
Einfacher Dienst	A 6 S mit Zulage															
	A 5 S															
	A 4															
	A 3															
	A 2															
	Zusammen															
	Insgesamt	51	32	62,75	33	18	54,55	8	5	62,50	7	6	85,71	3	3	100,00

Teilzeitbedienstete einschließlich Teilzeitbedienstete in Elternzeit

Altersteilzeitbedienstete erfasst Altersteilzeitbedienstete mit Blockmodell (Arbeits- und Freistellungsphase) sowie Altersteilzeitbedienstete mit Teilzeitmodell

ohne Bezüge Beurlaubte erfasst familienbedingt Beurlaubte sowie sonderbeurlaubte Bedienstete

"S" in den Besoldungsgruppen = Spitzenamt einer Laufbahn

Statistische Erhebungen nach der Thüringer Gleichstellungsgesetzverordnung

Tabelle 1c

Kommunaler Bereich

Tarifvertrag: TVöD, TVöD SuE

Dienststelle: Landratsamt Saale-Orla-Kreis

Dienststellennummer: 75000

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Personal-Ist-Bestand am 30. Juni des Berichtsjahres

Wertebeine	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
EG 15 Ü bis 13	außertariflich															
	E 15 Ü															
	E 15	3	2	66,67	2	1	50,00	1	1	100,00						
	E 14, 13 Ü	5	4	80,00	2	1	50,00	3	3	100,00						
	E 13	6	3	50,00	4	1	25,00	2	2	100,00						
	Zusammen	14	9	64,29	8	3	37,50	6	6	100,00						
EG 12 bis 9	E 12	5	0	0,00	4	0	0,00	1	0	0,00						
	E 11	18	11	61,11	11	7	63,64	4	3	75,00	3	1	33,33			
	E 10	31	19	61,29	12	5	41,67	13	10	76,92	4	2	50,00	2	2	100,00
	E 9	127	94	74,02	28	15	53,57	87	70	80,46	11	8	72,73	1	1	100,00
	Zusammen	181	124	68,51	55	27	49,09	105	83	79,05	18	11	61,11	3	3	100,00
EG 8 bis 5	E 8	105	95	90,48	16	13	81,25	82	76	92,68	4	3	75,00	3	3	100,00
	E 7															
	E 6	71	56	78,87	4	2	50,00	56	45	80,36	10	9	90,00	1	0	0,00
	E 5	101	54	53,47	14	10	71,43	77	38	49,35	7	5	71,43	3	1	33,33
	Zusammen	277	205	74,01	34	25	73,53	215	159	73,95	21	17	80,95	7	4	57,14
EG 4 bis 1	E 4	12	0	0,00	4	0	0,00	8	0	0,00						
	E 3	10	9	90,00	1	1	100,00	9	8	88,89						
	E 2	3	2	66,67				3	2	66,67						
	E 1															
	Zusammen	25	11	44,00	5	1	20,00	20	10	50,00						
	außer Tarif Beschäftigte															
	geringfügig Beschäftigte	26	9	34,62				26	9	34,62						
	Zusammen	26	9	34,62				26	9	34,62						
	Insgesamt	523	358	68,45	102	56	54,90	372	267	71,77	39	28	71,79	10	7	70,00

Teilzeitbedienstete einschließlich Teilzeitbedienste in Elternzeit

Altersteilzeitbedienstete erfasst Altersteilzeitbedienstete mit Blockmodell (Arbeits- und Freistellungsphase) sowie Altersteilzeitbedienstete mit Teilzeitmodell

ohne Bezüge Beurlaubte erfasst familienbedingt Beurlaubte sowie sonderbeurlaubte Bedienstete

Statistische Erhebungen nach der Thüringer Gleichstellungsgesetzverordnung

Tabelle 2b

Kommunaler Bereich

Tarifvertrag: TVöD, TVöD SuE

Dienststelle: Landratsamt Saale-Orla-Kreis

Dienststellennummer: 75000

Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni des Berichtsjahres

Dienstverhältnis, Funktion	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	
Beamtinnen und Beamte											
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	0	0,00	1	0	0,00				
	B 4, R 4										
	B 3, R 3, C 4, W 3	1	0	0,00	1	0	0,00				
	B 2										
	B 1										
	A 16, R 2, C 3, W 2										
	A 15, R 1										
	A 14										
	Referatsleitung, Fachbereichsleitung	A 16, R 2, C 3, W 2									
		A 15, R 1, C 2, W 1									
		A 14, C 1									
		A 13	2	1	50,00	2	1	50,00			
		Zusammen	4	1	25,00	4	1	25,00			
Fachdienst- und Geschäftsleitung	A 13 S mit Zulage										
	A 13 S	1	1	100,00	1	1	100,00				
	A 12	2	1	50,00	1	0	0,00	1	1	100,00	
	A 11	3	1	33,33	3	1	33,33				
	A 10	1	1	100,00	1	1	100,00				
	A 9										
	Zusammen	7	4	57,14	6	3	50,00	1	1	100,00	
	Insgesamt	11	5	45,45	10	4	40,00	1	1	100,00	

Teilzeitbedienstete einschließlich Teilzeitbedienstete in Elternzeit sowie Bedienstete in Altersteilzeit im Teilzeitmodell und Bedienstete in Altersteilzeit im Blockmodell in der Arbeitsphase
 Dienststellen- oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Referatsleitung, Sachgebietsleitung beziehungsweise vergleichbare Dienstposten im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 2 ThürGleichStatVO "S" in den Besoldungsgruppen = Spitzenamt einer Laufbahn

Statistische Erhebungen nach der Thüringer Gleichstellungstatistikverordnung

Tabelle 2c

kommunaler Bereich

Tarifvertrag: TVöD, TVöD SuE
 Dienststelle: Landratsamt Saale-Orla-Kreis
 Dienststellennummer: 75000

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni des Berichtsjahres

Dienstverhältnis, Funktion	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Arbeitnehmer/innen										
Dienststellen- oder Behörden- leitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung, Fachbereichsleitung	außertariflich									
	E 15Ü									
	E 15									
	E 14	1	0	0,00	1	0	0,00			
	E 13	1	0	0,00	1	0	0,00			
Referatsleitung, Sachgebietsleitung	außertariflich									
	E 15 Ü									
	E 15	2	1	50,00	2	1	50,00			
	E 14									
	E 13									
	Zusammen	4	1	25,00	4	1	25,00			
Fachdienstleitung, Sachgebiets- und Geschäftsleitung	E 13	3	1	33,33	2	0	0,00	1	1	100,00
	E 12	4	0	0,00	3	0	0,00	1	0	0,00
	E 11	6	4	66,67	6	4	66,67			
	E 10	3	2		1			2	2	100,00
	Zusammen	16	7	43,75	12	4	33,33	4	3	75,00
	Insgesamt	20	8	40,00	16	5	31,25	4	3	75,00

Teilzeitbedienstete einschließlich Teilzeitbedienstete in Elternzeit sowie Bedienstete in Altersteilzeit im Teilzeitmodell und Bedienstete in Altersteilzeit im Blockmodell in der Arbeitsphase
 Dienststellen- oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Referatsleitung, Sachgebietsleitung beziehungsweise vergleichbare Dienstposten im Sinne von

Tabelle 3a

kommunaler Bereich

Tarifvertrag: TVöD, TVöD SuE

Dienststelle: Landratsamt Saale-Orla-Kreis

Dienststellennummer: 75000

Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter - Beförderungen am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

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 9															
	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 Zul., A 13 L															
	A 13 S															
	A 12	1	0	0,00	1	0	0,00									
	A 11															
	A 10	1	1	100,00	1	1	100,00									
Zusammen	2	1	50,00	2	1	50,00										
Mittlerer Dienst	A 9 S mit Zulage															
	A 9 S	1	1	100,00				1	1	100,00						
	A 8															
	A 7															
	A 6	1	0	0,00	1	0	0,00									
	Zusammen	2	1	50,00	1	0	0,00	1	1	100,00						
Einfacher Dienst	A 6 S mit Zulage															
	A 5 S															
	A 4															
	A 3															
	Zusammen															
Insgesamt	Insgesamt	4	2	50,00	3	1	33,33	1	1	100,00						

Altersteilzeitbedienstete erfasst Altersteilzeitbedienstete mit Blockmodell in der Arbeitsphase sowie Altersteilzeitbedienstete mit Teilzeitmodell

ohne Bezüge Beurlaubte erfasst familienbedingt Beurlaubte sowie sonderbeurlaubte Bedienstete

"S" in den Besoldungsgruppen = Spitzenamt einer Laufbahn

Statistische Erhebungen nach der Thüringer Gleichstellungsgesetzverordnung

Tabelle 3b

kommunaler Bereich

Tarifvertrag: TVöD, TVöD SuE
 Dienststelle: Landratsamt Saale-Orla-Kreis
 Dienststellennummer: 75000

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - Höhergruppierungen am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

Wertebene	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
EG außertariflich, E15 bis E14	außertariflich															
	E 15															
	E 14	1	0	0,00	1											
	Zusammen	1	0	0,00	1											
EG 13 bis 10	E 13															
	E 12															
	E 11															
	E 10	3	3	100,00	1	1	100,00	2	2	100,00						
	Zusammen	3	3	100,00	1	1	100,00	2	2	100,00						
EG 9 bis 5	E 9	22	17	77,27	1		0,00	21	17	80,95						
	E 8	4	3	75,00	1	0	0,00	3	3	100,00						
	E 7															
	E 6	2	2	100,00				2	2	100,00						
	E 5															
	Zusammen	28	22	78,57	2	0	0,00	26	22	84,62						
EG 4 bis 2	E 4	1	0	0,00	1		0,00									
	E 3															
	E 2															
	Zusammen	1	0	0,00	1	0	0,00									
	Insgesamt	33	25	75,76	5	1	20,00	28	24	85,71						

Altersteilzeitbedienstete erfasst Altersteilzeitbedienstete mit Blockmodell in der Arbeitsphase sowie Altersteilzeitbedienstete mit Teilzeitmodell

ohne Bezüge Beurlaubte erfasst familienbedingt Beurlaubte sowie sonderbeurlaubte Bedienstete

Höhergruppierungen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die nach § 8 Abs. 2 TVÜ-L nicht zu einer höheren Entgeltgruppe führen, sind als Höhergruppierung in der bisherigen Entgeltgruppe auszuweisen

Statistische Erhebungen nach der Thüringer Gleichstellungsgesetzverordnung

Tabelle 4a

Kommunaler Bereich

Tarifvertrag: TVöD, TVöD SuE

Dienststelle: Landratsamt Saale-Orla-Kreis

Dienststellennummer: 75000

Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen am 30. Juni des Berichtsjahres für den

Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahnen, Wertebene	interne Stellenausschreibungen							externe Stellenausschreibungen						
		Stellenaus-schreibungen	Bewerbungen			Stellenbesetzungen			Stellenaus-schreibungen	Bewerbungen			Stellenbesetzungen		
			gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Beamtinnen und Beamte	Höherer Dienst														
	Gehobener Dienst	2	4	1	25,00	2	1	50,00							
	Mittlerer Dienst														
	Einfacher Dienst														
	Zusammen	2	4	1	25,00	2	1	50,00							
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 bis 13	2	3		0,00	2		0,00	1	29	14	48,28	1	1	100,00
	EG 12 bis 9	10	24	20	83,33	8	6	75,00	18	252	169	67,06	17	12	70,59
	EG 8 bis 5	8	20	18	90,00	7	5	71,43	14	104	88	84,62	17	17	100,00
	EG 4 bis 1	5	13	6	46,15	5	2	40,00	5	296	36	12,16	5	1	20,00
	Zusammen	25	60	44	73,33	22	13	59,09	38	681	307	45,08	40	31	77,50
Vorbereitungsdienst/ Ausbildung	Beamtinnen und Beamte								3	69	49	71,01	3	2	66,67
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer								5	100	81	81,00	5	3	60,00
	Zusammen								8	169	130	76,92	8	5	62,50
	Insgesamt	27	64	45	70,31	24	14	58,33	46	850	437	51,41	48	36	75,00

Bewerbungen erfasst Bewerbungen, die den formalen Anforderungen der Stellenausschreibung entsprechenden

Statistische Erhebungen nach der Thüringer Gleichstellungsgesetzverordnung

Tabelle 4c

Kommunaler Bereich

Tarifvertrag: TVöD, TVöD SuE
 Dienststelle: Landratsamt Saale-Orla-Kreis
 Dienststellennummer: 75000

Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahnen, Wertebene	Elternzeit			durch die Inanspruchnahme von Elternzeit erfolgte Neueinstellung					
					zur Vertretung in vollem Umfang			zur teilweisen Vertretung		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Beamtinnen und Beamte	einfacher Dienst									
	mittlerer Dienst									
	gehobener Dienst									
	höherer Dienst									
	C-Besoldung									
	W-Besoldung									
	Zusammen	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13									
	EG 12 bis 9	4	3	75,00	4	3	75,00			
	EG 8 bis 5	4	3	75,00	4	3	75,00			
	EG 4 bis 1									
	Zusammen	8	6	75,00	8	6	75,00	0	0	0,00
	Insgesamt	8	6	75,00	8	6	75,00	0	0	0,00

durch Inanspruchnahme von Elternzeit erfolgte Neueinstellung erfasst auch erziehungsgeldunschädliche Beschäftigungsverhältnisse

Statistische Erhebungen nach der Thüringer Gleichstellungsgesetzverordnung

Tabelle 5a

Kommunaler Bereich

Tarifvertrag: TVöD, TVöD SuE
 Dienststelle: Landratsamt Saale-Orla-Kreis
 Dienststellennummer: 75000

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen insgesamt am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahnen, Wertebene	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Beamteninnen und Beamte	Höherer Dienst	6	1	16,67	5	1	20,00	1	0	0,00						
	Gehobener Dienst	24	16	66,67	20	14	70,00	3	1	33,33	1	1	100,00			
	Mittlerer Dienst	8	5	62,50	4	1	25,00	4	4	100,00						
	Einfacher Dienst															
	Zusammen	38	22	57,89	29	16	55,17	8	5	62,50	1	1	100,00			
Richterinnen und Richter	Zusammen															
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	12	7	58,33	8	3	37,50	4	4	100,00						
	EG 12 bis 9	120	81	67,50	45	20	44,44	75	61	81,33						
	EG 8 bis 5	144	108	75,00	11	8	72,73	133	100	75,19						
	EG 4 bis 1	5	3	60,00	0	0	0,00	5	3	60,00						
	Zusammen	281	199	70,82	64	31	48,44	217	168	77,42						
	Insgesamt	319	221	69,28	93	47	50,54	225	173	76,89	1	1	100,00			

Statistische Erhebungen nach der Thüringer Gleichstellungsgesetzverordnung

Tabelle 5b

kommunaler Bereich

Tarifvertrag: TVöD, TVöD SuE

Dienststelle: Landratsamt Saale-Orla-Kreis

Dienststellennummer: 75000

Teilnahme an Führungskräftefortbildungen am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahnen, Wertebene	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Beamtinnen und Beamte	Höherer Dienst	4	1	25,00	4	1	25,00									
	Gehobener Dienst	13	8	61,54	12	7	58,33	1	1	100,00						
	Mittlerer Dienst	7	2	28,57	6	1	16,67	1	1	100,00						
	Einfacher Dienst															
	Zusammen	24	11	45,83	22	9	40,91	2	2	100,00						
Richterinnen und Richter	Zusammen															
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	7	2	28,57	6	1	16,67	1	1	100,00						
	EG 12 bis 9	29	18	62,07	17	9	52,94	12	9	75,00						
	EG 8 bis 5	3	3	100,00	1	1	100,00	2	2	100,00						
	EG 4 bis 1															
	Zusammen	39	23	58,97	24	11	45,83	15	12	80,00						
Insgesamt		63	34	53,97	46	20	43,48	17	14	82,35						

Teilzeitbedienstete einschließlich Teilzeitbedienstete in Elternzeit

Altersteilzeitbedienstete erfasst Altersteilzeitbedienstete mit Blockmodell in der Arbeitsphase sowie Altersteilzeitbedienstete mit Teilzeitmodell

ohne Bezüge Beurlaubte erfasst familienbedingt Beurlaubte sowie sonderbeurlaubte Bedienstete