

GLEICHSTELLUNGSPLAN

der Stadtverwaltung **MARL** 2019 - 2023



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	3
I. Vorwort	4
II. Rechtsgrundlage, Ziele und Geltungsbereich	5
III. Stellung, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	5
IV. Mitarbeiterstruktur/ Bestandsanalyse	6
1. Beurlaubungen, Elternzeit und Teilzeit.....	6
2. Auszubildende, Anwärter*innen (zum Stichtag 30.06.2018)	7
3. Führungskräfte (zum Stichtag 30.06.2018)	8
4. Altersstruktur (zum Stichtag 30.06.2018).....	8
5. Unterrepräsentanzen (zum Stichtag 30.06.2018).....	9
V. Personalbedarfsprognose und Rahmenbedingungen	10
VI. Zielquoten	10
VII. Maßnahmen.....	11
1. Erreichte/ Umgesetzte Maßnahmen	11
2. Kontinuierlich laufende Maßnahmen	12
3. Ausblick - Maßnahmenplanung zur Gleichstellung der Geschlechter, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau von Unterrepräsentanzen	13
VIII. Geltungsdauer.....	15
IX. Anlagen (Statistiken)	16
1. Mitarbeiterzahlen 2015 - 2018.....	16
2. Personalstruktur Beamtinnen und Beamte 2015 - 2018.....	17
3. Personalstruktur Beschäftigte 2015 - 2018	18
4. Personalstruktur Sozial- und Erziehungsdienst 2015 - 2018.....	19
5. Bewerbungen und Einstellungen Auszubildende 2015 - 2018.....	20
6. Anzahl Auszubildende zu den Stichtagen	21
7. Beförderungen der Beamtinnen und Beamten 2015 - 2018	22
8. Höhergruppierungen der Beschäftigten 2015 - 2018.....	23
9. Höhergruppierungen der Beschäftigten im Sozial-und Erziehungsdienst 2015 - 2018.....	24
10. Altersstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	25

Abkürzungsverzeichnis

A	Besoldungsgruppen im Bereich der Beamtinnen und Beamten
Abs.	Absatz
B	Besoldungsgruppen im Bereich der Beamtinnen und Beamten
BBiG	Berufsbildungsgesetz
Bspw.	Beispielsweise
bzw.	Beziehungsweise
Ca.	Circa
DA	Dienstanweisung
DMS	Datenmanagement-System
DV	Dienstvereinbarung
E-Akte	Elektronische Akte
EG	Entgeltgruppe TVöD
EA	Einstiegsamt
etc.	Et cetera
FKQ	Führungskräftequalifikation
FNKQ	Führungsnachwuchskräftequalifikation
ggf.	Gegebenenfalls
IT	Informationstechnik
KAV	Kommunale Arbeitgeberverband
LG	Laufbahngruppe
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
NRW/ NW	Nordrhein-Westfalen
S	Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst
SEL	Studieninstitut Emscher-Lippe
TVöD-NRW	Landesbezirklicher Tarifvertrag vom 19. Dezember 2006 zum TVöD im Bereich des KAV NW
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
u.a.	Unter anderem
Z	Zulage
z.B.	Zum Beispiel

I. Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das Engagement der Stadt Marl für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit langem in ihren personalpolitischen Zielen verankert. Nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes NRW kann zwar allgemein eine positive Entwicklung der Frauenanteile in den Laufbahngruppen sowie in den Besoldungs- und Entgeltgruppen verzeichnet werden. Dennoch sind Frauen insbesondere in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert.

Um die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Marl weiter voranzutreiben, sehen wir entsprechende Maßnahmen sowie die aktive Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zentrale Handlungsfelder.

Die Umsetzung der einzelnen Konzepte wird als Gemeinschaftsaufgabe aller beteiligten Akteurinnen und Akteure wahrgenommen. Der vorliegende Gleichstellungsplan ist dabei ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung. Er ist die Basis zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Die von uns im Dialog vereinbarten Ziele und Maßnahmen, die in diesem Gleichstellungsplan vorgestellt werden, knüpfen an die bisher erfolgreich umgesetzten Projekte an und setzen gleichzeitig neue Impulse. Den vor uns liegenden Herausforderungen sehen wir selbstbewusst entgegen, um den Gleichstellungsplan 2019-2023 auch im Hinblick auf das zukünftige Verwaltungshandeln konsequent umzusetzen.

Es ist uns künftig weiterhin ein wichtiges Anliegen, die engagierte Gleichstellung von Frauen und Männern zusammen mit Ihnen, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weiter zu stärken und zu fördern.

Ein herzliches Glückauf!

Marl, im Dezember 2018



Werner Arndt
Bürgermeister



Kim-Karina Bönte
Gleichstellungsbeauftragte



Michael Bach
Personaldezernent

II. Rechtsgrundlage, Ziele und Geltungsbereich

Rechtsgrundlage für die Aufstellung des Gleichstellungsplans ist das LGG NRW.

Gemäß § 6 LGG NRW beinhaltet der Gleichstellungsplan Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen

Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Der Gleichstellungsplan enthält für den Geltungszeitraum 2019 bis 2023 konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Bereiche der Stadtverwaltung Marl und ihre eigenbetriebsähnliche Einrichtung und ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

III. Stellung, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte. Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des LGGs sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter haben oder haben können.

Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen, Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle sowie auf die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans und die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter.

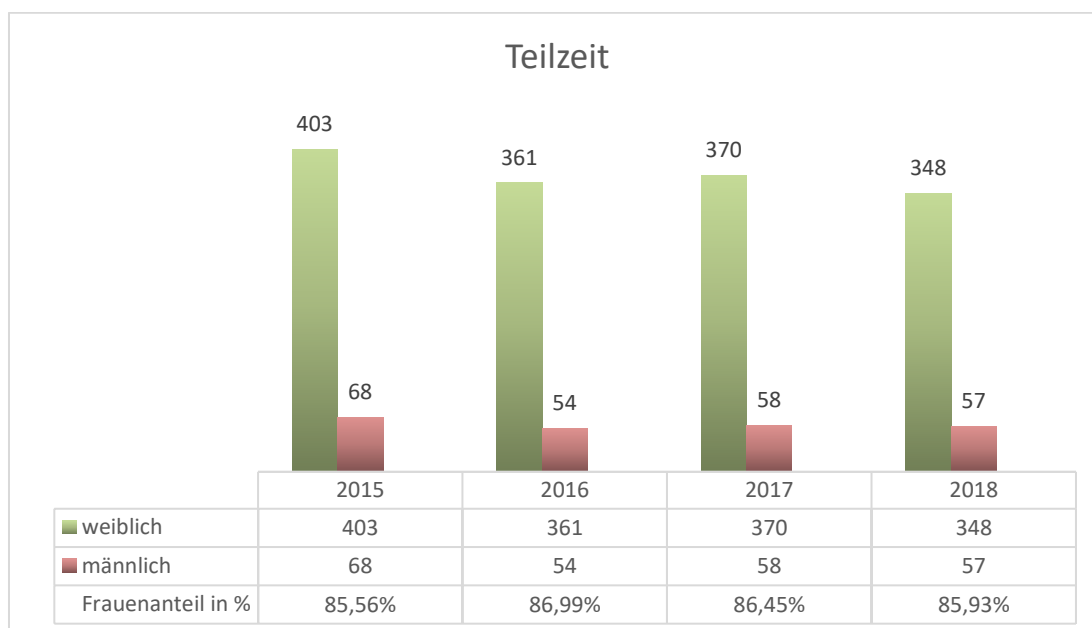
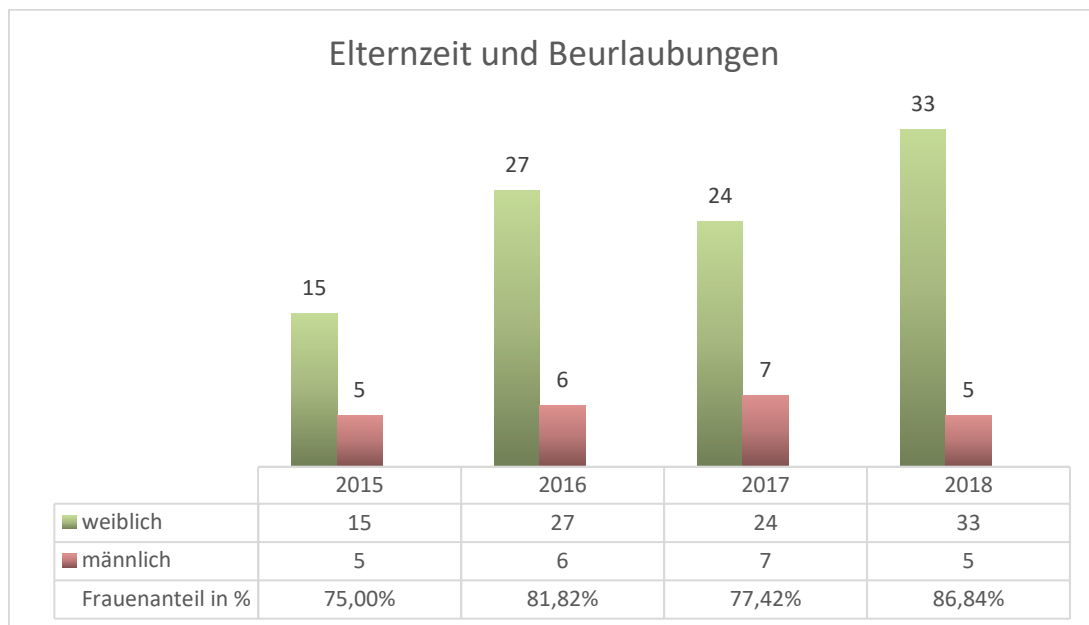
Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören und ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren.

IV. Mitarbeiterstruktur/ Bestandsanalyse

Um bestehende Unterrepräsentanzen zu ermitteln und diesen mit gezielten Maßnahmen entgegen wirken zu können, bedarf es zunächst einer Analyse der bestehenden Beschäftigungsstruktur.

Zum Stichtag 30.06.2018 waren bei der Stadtverwaltung Marl insgesamt 1.352 Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon 733 weiblich (ca. 54,2%). Damit ist der Frauenanteil gegenüber dem Frauenförderplan¹ 2015-2018 leicht gestiegen (ca. 53,3 %). In Bezug auf die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen bedeutet dies, dass im Bereich der Beschäftigten 57,3% der Mitarbeitenden auf Frauen entfallen, während bei den Beamtinnen und Beamten der Frauenanteil bei 40,2 % liegt. Der vergleichsweise niedrige Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten ist dabei auf die überwiegend männliche Beschäftigungsstruktur bei der Feuerwehr zurückzuführen.

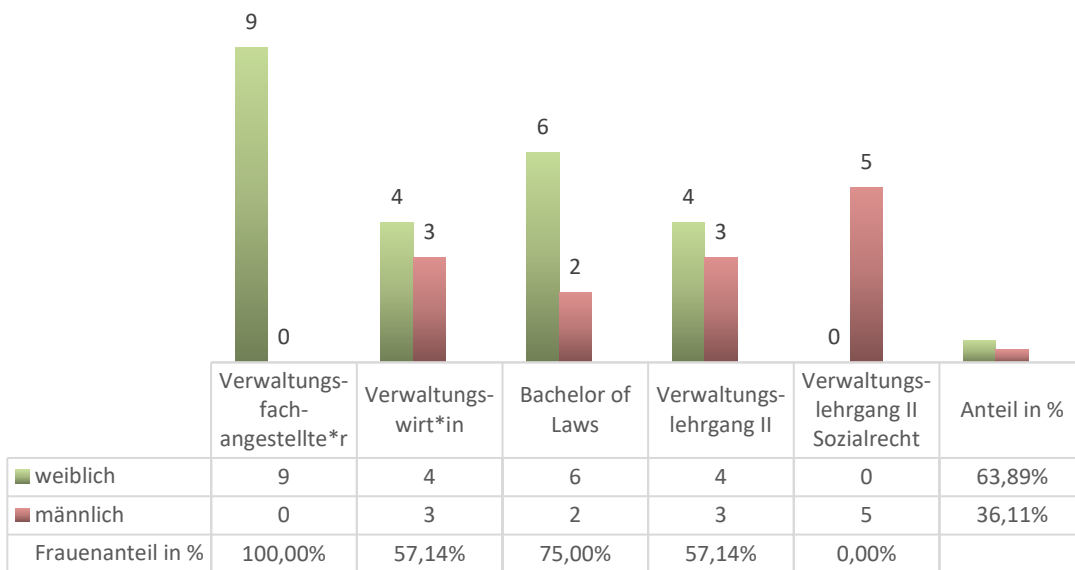
1. Beurlaubungen, Elternzeit und Teilzeit



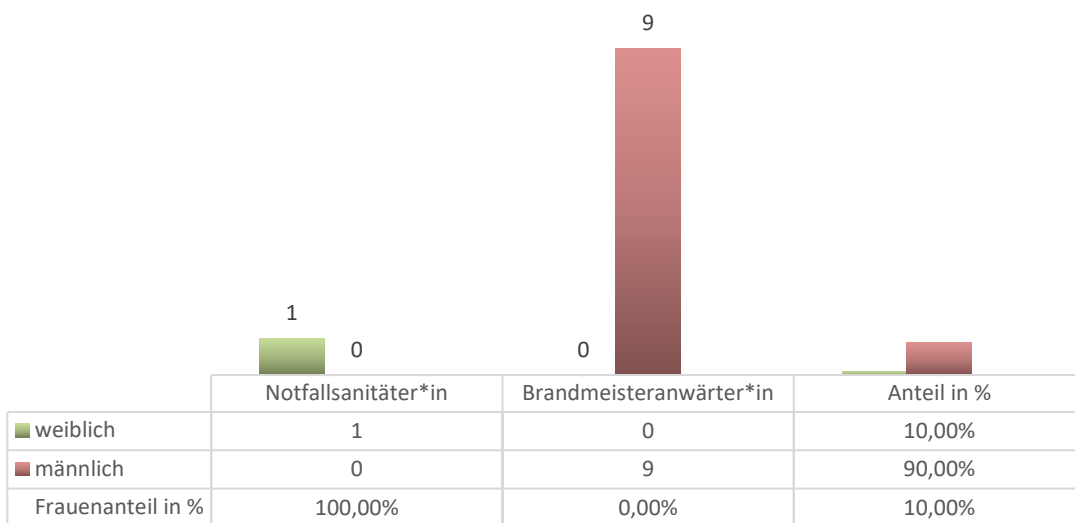
¹ Mit der Novellierung des LGG NRW im Jahr 2016 wurde der Begriff Frauenförderplan durch den Begriff Gleichstellungsplan ersetzt. Die Umbenennung wurde in der hier vorliegenden Fassung entsprechend berücksichtigt. Sie bringt keinen Paradigmenwechsel mit sich.

2. Auszubildende, Anwärt*innen (zum Stichtag 30.06.2018)

Auszubildende und Anwärt*innen im Verwaltungsbereich

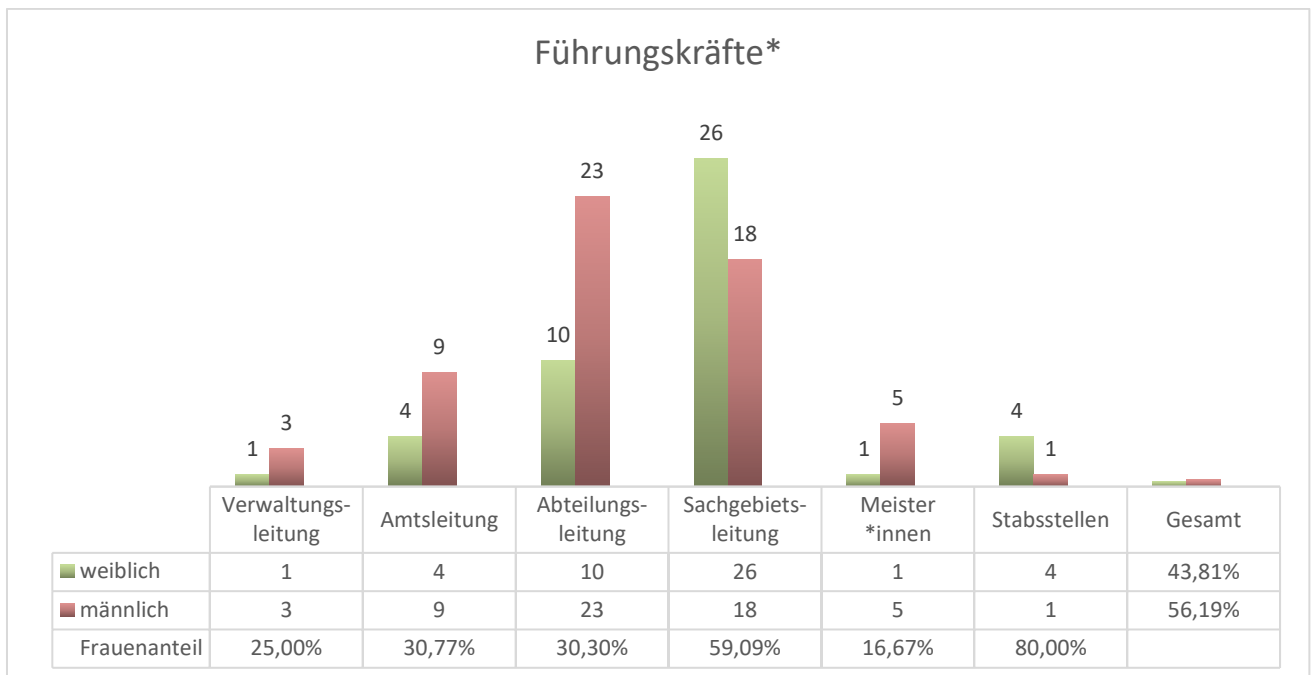


Auszubildende und Anwärt*innen im Bereich der Feuerwehr



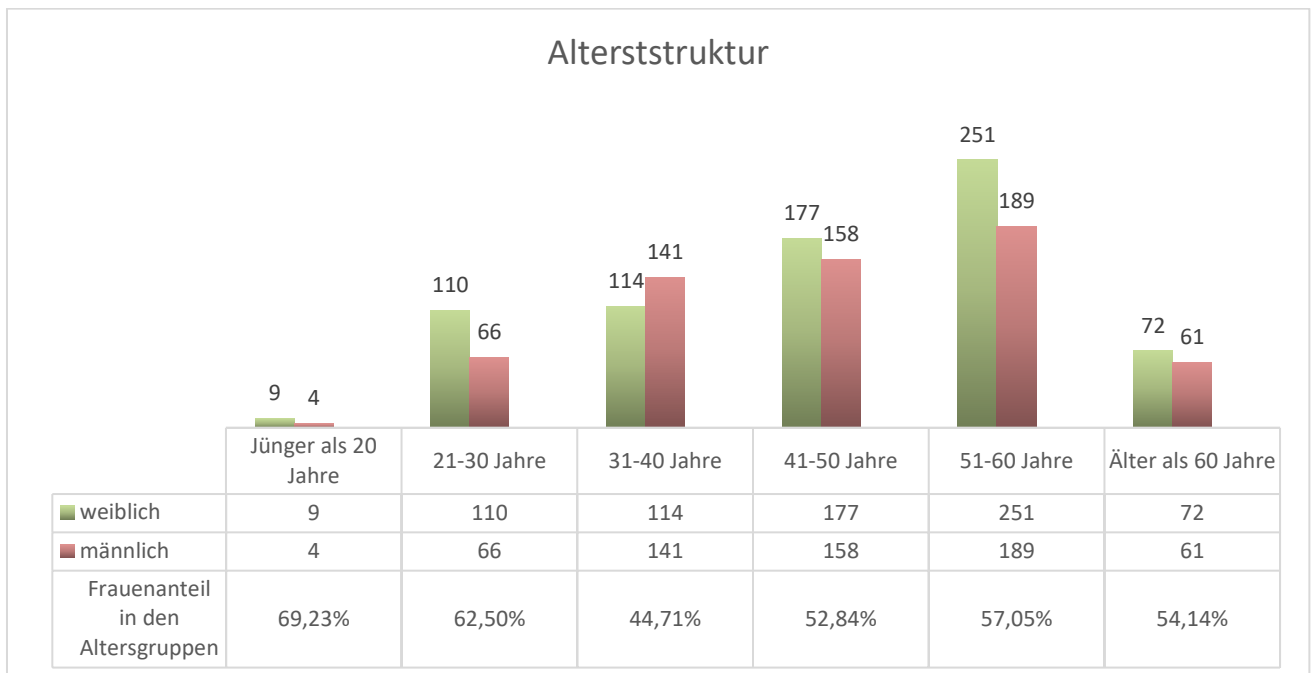
3. Führungskräfte (zum Stichtag 30.06.2018)

Zum Stichtag 30.06.2018 bilden Frauen insgesamt 42% der Führungsebene; dies bedeutet eine Steigerung um 7% gegenüber dem letzten Frauenförderplan. Die hohe Frauenquote bei den Sachgebietsleitungen ist u.a. auf den überdurchschnittlichen Frauenanteil im Sozial- und Erziehungsdienst sowie in den städtischen Kindertageseinrichtungen zurückzuführen.



* Zum 01.01.2019 wird sich der Frauenanteil im Bereich der Verwaltungsführung auf zwei Frauen und somit 40% erhöhen.

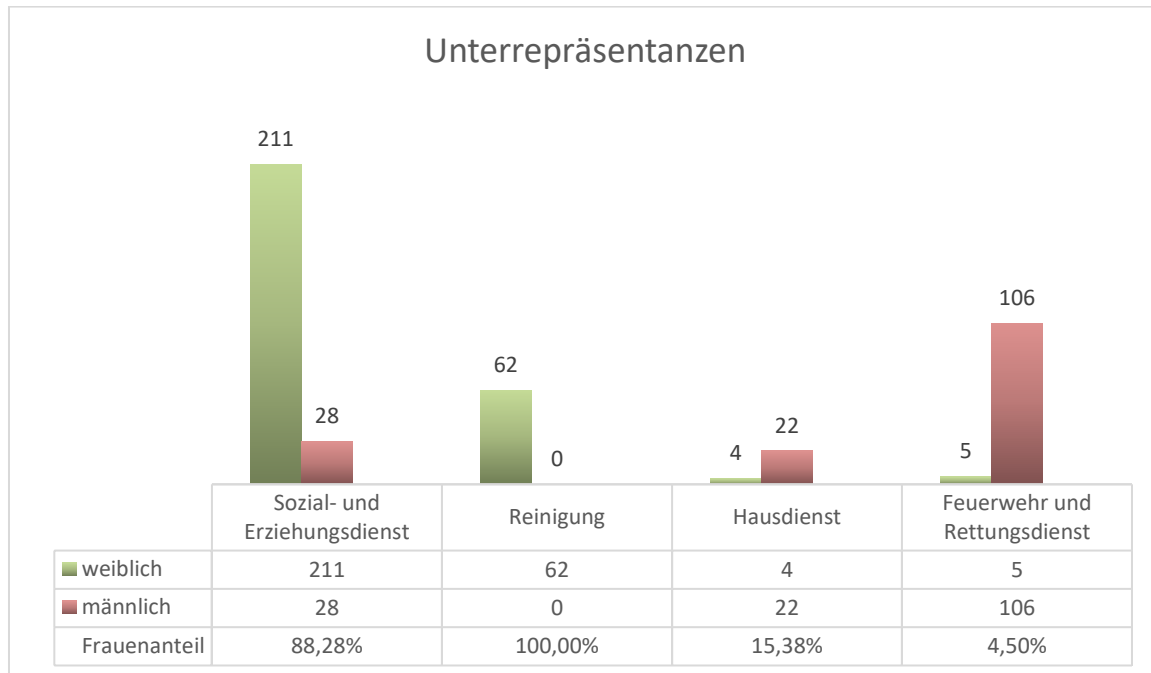
4. Altersstruktur (zum Stichtag 30.06.2018)



5. Unterrepräsentanzen (zum Stichtag 30.06.2018)

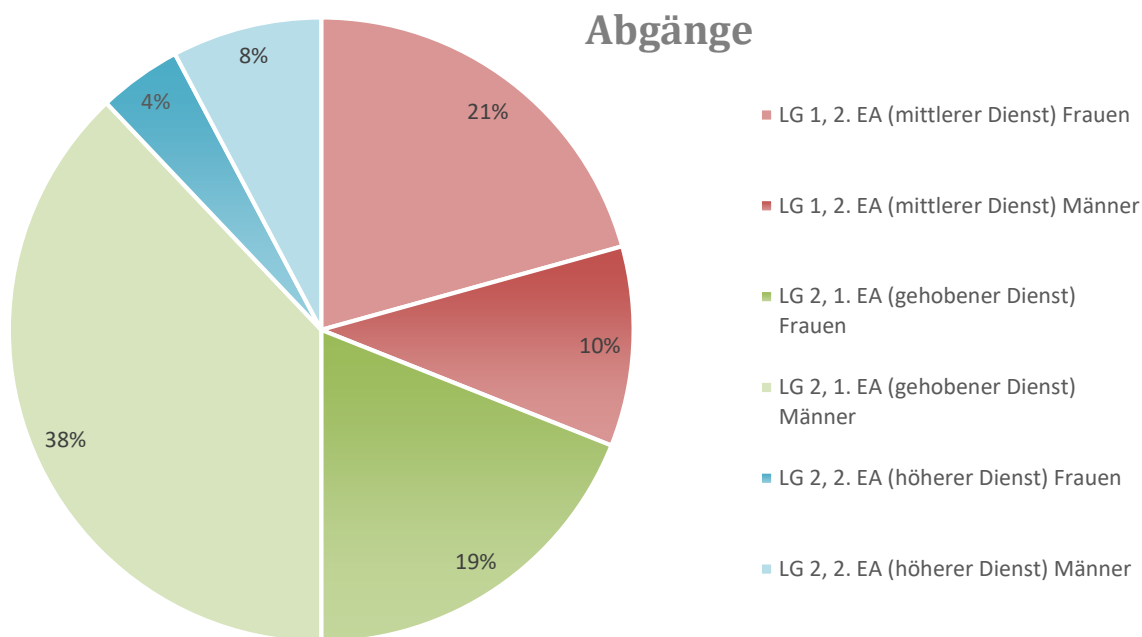
Die in der Anlage beigefügten Daten zur Beschäftigungsstruktur machen deutlich, dass sich an den Unterrepräsentanzen insbesondere in den Bereichen der Feuerwehr und bei den Beschäftigten mit Hausmeistertätigkeiten wenig verändert hat. In diesen Bereichen besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen.

Darüber hinaus ist die Frauenquote insbesondere in den niedrigen Entgeltgruppen (EG 01 - EG 02) noch immer auffallend hoch, sodass auch hier keine erkennbaren Veränderungen gegenüber dem Stand des letzten Frauenförderplans zu verzeichnen sind. Dies trifft auch auf andere Bereiche mit einem überproportional hohen Frauenanteil, wie bspw. den Sozial- und Erziehungsdienst oder den Reinigungsbereich, zu.



V. Personalbedarfsprognose und Rahmenbedingungen

Die Auswertung der Personalabgänge für die Laufzeit des Gleichstellungsplans weist zwischen den Jahren 2018 und 2023 insgesamt 116 Personalabgänge auf. Diese sind wie folgt auf die Laufbahngruppen verteilt:



Eine stichhaltige Aussage über die tatsächliche Fluktuation ist nicht möglich, da Wechsel zu anderen Arbeitgebern oder andere Gründe für das Ausscheiden aus dem Dienst nicht kalkuliert werden können.

VI. Zielquoten

Gem. § 6 Abs. 3 LGG NRW ist das Ziel des Gleichstellungsplanes die Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen auf 50%.

Unabhängig von den heute bereits feststehenden Personalabgängen durch altersbedingtes Ausscheiden, bedarf es der Berücksichtigung zu vieler Unwägbarkeiten, um eine solide Datenbasis als Grundlage zu entwickelnder Zielquoten zu erhalten (z.B. Arbeitgeberwechsel, krankheitsbedingtes Ausscheiden, Beurlaubungen, Tod, etc.). Aus diesem Grund wird auf besondere Zielquoten in diesem Gleichstellungsplan verzichtet.

Bei Stellenbesetzungsverfahren gilt der Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 GG. Frauen sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gem. § 7 LGG NRW bevorzugt zu berücksichtigen, sofern eine Unterrepräsentanz besteht.

VII. Maßnahmen

1. Erreichte/ Umgesetzte Maßnahmen

Schutz vor sexueller Belästigung

Am 27.06.2013 ist die DV der Stadtverwaltung Marl zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Kraft getreten. Sie schafft Regelungen und Handlungsmöglichkeiten sowohl für die Mitarbeiter*innen als auch für den Arbeitgeber.

Beurteilungsrichtlinien

Zum 01.04.2014 sind die Beurteilungsrichtlinien der Stadtverwaltung Marl in Kraft getreten. Die Richtlinien werden stetig auf ihre Aktualität hin geprüft und ggf. angepasst. Letztmalig erfolgte dies zum 01.07.2017. Im Jahr 2017 haben entsprechend der Richtlinien erneut Schulungen stattgefunden, um die Beurteiler*innen bestmöglich auf diese verantwortungsvolle Aufgabe vorzubereiten. Sie dienen dazu, die Beamtinnen und Beamten sowie freiwillig teilnehmende Beschäftigte nach einem einheitlichen Standard zu beurteilen, um so insbesondere bei Stellenausschreibungen einen objektiven Maßstab zugrunde legen zu können.

Mentoring-Projekt „Mit Frauen an die Spitze“

Im Jahr 2012 startete der fünfte Durchgang des Mentoring-Projekts „Mit Frauen an die Spitze“, dessen Ziele vorrangig in der Förderung weiblicher Nachwuchskräfte sowie in der Etablierung des Mentorings als modernes Instrument der Personalentwicklung und als nachhaltige Maßnahme zur Frauenförderung liegen.

Ausbildung/ Demografischer Wandel

Das Ausbildungsangebot der Stadtverwaltung Marl wurde in den letzten Jahren im Hinblick auf das Spektrum der unterschiedlichen Ausbildungsberufe stetig erweitert, ebenso wurden die Übernahmeangebote nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung attraktiver gestaltet. Die Ausbildungsplanung erfolgte bisher bedarfsgerecht. Seit 2018 wird im Verwaltungsbereich über Bedarf ausgebildet, um dem demografischen Wandel und somit zukünftig entstehenden Bedarfen entgegenzuwirken. Erklärtes Ziel ist es, eigene Nachwuchskräfte so weit wie möglich selbst auszubilden. Zunehmend werden daher zusätzliche und fachspezifischere Ausbildungsberufe angeboten, um die Verwaltung und ihr Personal im Hinblick auf die Aufgabenerledigung zukunftsgerichtet aufzustellen.

Fort- und Weiterbildung

Zum 01.11.2013 ist die DA Fortbildung in Kraft getreten. In diesem Zuge wurden erstmalig Fortbildungsbudgets für die einzelnen Organisationseinheiten für fachbezogene Fortbildungen eingeführt. Die Organisationseinheiten können somit weitestgehend eigenverantwortlich über notwendige Fortbildungen in ihren Bereichen entscheiden und Mitarbeiter*innen gezielt fort- und weiterbilden.

Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren

Im Jahr 2011 wurde im Rahmen von Richtlinien erstmalig das Verfahren für die Personalauswahl vereinheitlicht. 2016 wurde aus den Richtlinien die „Dienstvereinbarung über die Durchführung von Personalauswahlverfahren bei der Stadtverwaltung Marl“, welche aufgrund tarifrechtlicher Veränderungen zum 01.10.2017 geändert und in Kraft gesetzt wurde. Personalbedarfe werden kontinuierlich erfasst, nachgehalten und durch interne und/oder externe Ausschreibung gedeckt, sofern dies im Rahmen des Haushaltssanierungsplanes möglich ist. Jede Stellenausschreibung enthält einen Passus, der insbesondere Mitarbeiterinnen ermutigen soll, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen im Bewerbungsverfahren bevorzugt, sofern eine Unterrepräsentanz besteht.

2. Kontinuierlich laufende Maßnahmen

Personalentwicklung

Die erste Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes ist 2017 vom Rat der Stadt Marl beschlossen worden. Es befasst sich mit allen Maßnahmen zur Entwicklung des vorhandenen Personals. Das Personalentwicklungskonzept wird in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben, um seine Aktualität und Relevanz zu gewährleisten. Weitere Informationen können dem Personalentwicklungskonzept selbst entnommen werden (Vorlagennummer 2017/0400).

Führungskräfte- und Führungsnachwuchskräftequalifikation

In der Zeit von Mai 2013 bis Dezember 2014 wurden in Zusammenarbeit mit dem SEL umfassende Schulungsreihen für Führungskräfte durchgeführt, um den Personenkreis sowohl in fachlicher als auch in sozialer und persönlicher Hinsicht zu qualifizieren. Der jeweilige Schulungsbedarf wird regelmäßig überprüft und sowohl durch gezielte Seminare an Studieninstituten als auch durch möglicherweise erforderliche Inhouse-Qualifizierungsreihen gedeckt. Für neue Führungskräfte wurde eine Checkliste mit Seminaren definiert, welche fortan verpflichtend besucht werden müssen.

Aufbauend auf die FKQ wurde von April 2014 bis Februar 2015 eine FNKQ, ebenfalls in Zusammenarbeit mit dem SEL durchgeführt. Zum Teilnehmerkreis gehörten einerseits Mitarbeiter*innen, die eine Führungsaufgabe neu übernommen hatten und andererseits Mitarbeiter*innen, die sich um die Teilnahme an der Qualifizierungsreihe beworben hatten.

Eine kombinierte Neuauflage beider Qualifizierungsreihen wird in den Jahren 2019 bis 2020 stattfinden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadtverwaltung Marl erleichtert und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiter*innen mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Dies erfolgt in Form der folgenden Möglichkeiten:

- Inanspruchnahme von Elternzeit
- Beurlaubungen aufgrund der Erziehung minderjähriger Kinder
- Förderung von Teilzeittätigkeit, u.a. auch, um den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern
- Beurlaubungen/ Arbeitszeitreduzierungen aufgrund der Pflege naher Angehöriger
- Feriens Ausgleichszeiten
- Urlaub statt Sonderzahlung

3. Ausblick - Maßnahmenplanung zur Gleichstellung der Geschlechter, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Informationsveranstaltung zur Alterssicherung

Eine eigenständige Erwerbsbiografie bildet für Frauen und Männer die Basis für eine eigenständige Existenzsicherung und damit einhergehend für eine eigenständige Alterssicherung. Umso wichtiger ist es, dass Frauen sich schon frühzeitig mit dem Thema Alterssicherung auseinandersetzen, um die finanziellen Folgen von Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubungszeiten in Bezug auf ihre Renten- bzw. Pensionsansprüche besser einkalkulieren zu können. Aus diesem Grund werden den Mitarbeiter*innen Informationsveranstaltungen über die Berechnung des Renten- bzw. Pensionsanspruchs unter Berücksichtigung der Inanspruchnahme des Teilzeitmodells sowie Beurlaubungen angeboten. Diese sollen in Kooperation mit der kommunalen Versorgungskasse Westfalen-Lippe (für Beamtinnen und Beamte) und der Deutschen Rentenversicherung (für Beschäftigte) erfolgen.

Vorschlagswesen zum Thema Gleichstellung (Anregungen, Kritik, Vorschläge)

Die Stadtverwaltung Marl wird ihren Mitarbeiter*innen zukünftig analog zum betrieblichen Vorschlagswesen (Ideenmanagement) die Möglichkeit geben, Vorschläge, Anregungen, Verbesserungswünsche, die explizit das Thema Gleichstellung betreffen, direkt an das Haupt- und Personalamt oder die Gleichstellungsbeauftragte weiterzuleiten. Die Anregungen, Wünsche und Ideen der eigenen Mitarbeiter*innen sollen in die Überlegungen und zukünftigen Maßnahmenplanungen zur Gleichstellung miteinfließen, um so die Mitwirkung jeder/jedes einzelnen zu fördern und die Gleichstellung möglichst zielführend zu gestalten. Das betriebliche Vorschlagswesen bildet damit einen wichtigen Baustein, um die Gleichstellung in der Stadtverwaltung Marl passgenau zu fördern.

Teilzeitausbildung

In § 8 Abs. 1 BBIG ist geregelt, dass die Ausbildungszeit verkürzt werden kann, sofern das Ausbildungsziel in der kürzeren Dauer erreicht wird und ein berechtigtes Interesse vorliegt. Jungen Eltern wird dadurch eine Perspektive geboten, familiäre und berufliche Verpflichtungen besser vereinen zu können. Die Teilzeitausbildung richtet sich an Frauen und Männer, die durch ihre Elternschaft oder Pflegetätigkeit bislang keine Ausbildung abgeschlossen haben und eine Erstausbildung anstreben. Ebenso eignet sich die Teilzeitausbildung für Personen, die bereits eine Ausbildung unterbrochen haben und diese neu aufnehmen oder sich beruflich neu orientieren möchten.

Die Teilzeitausbildung wird derzeit bereits in Kooperation mit dem Bildungszentrum des Handels und dem Jobcenter angeboten.

Mobiles Arbeiten

Die Einführung von „Mobilem Arbeiten“ wird zunächst vor dem Hintergrund der Einführung eines DMS und der Rathaussanierung zurückgestellt. Sobald die Sanierung des Rathauses abgeschlossen und eine DMS-Software eingeführt wurde, wird anhand der dann vorliegenden technischen Möglichkeiten erneut über das Thema beraten. Zur Einführung von „Mobiler Arbeit“ sind Regelungen im Hinblick auf den Umgang mit Daten oder den Personenkreis notwendig, da „Mobile Arbeit“ nicht grundsätzlich für jeden Arbeitsplatz bzw. für jede Tätigkeit geeignet ist.

Einbindung beurlaubter Mitarbeiter*innen

a) Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung/Elternzeit

Vor dem Hintergrund des fortschreitenden Technikeinsatzes (E-Akte etc.) ist es erforderlich, die Kompetenz, die Qualifikation und das Wissen von Beschäftigten hinsichtlich ihrer (technischen) Arbeitsfähigkeit auch während der Beurlaubung/Elternzeit zu erhalten. Daher wird die Stadtverwaltung Marl ihren beschäftigten Mitarbeiter*innen die Möglichkeit bieten, auch während ihrer Abwesenheit an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf IT-Themen (bspw. Microsoft Office Seminare) teilnehmen zu können. So soll der Wiedereinstieg erleichtert und die Einsatzfähigkeit nach der Beurlaubung/Elternzeit optimiert werden.

b) Informationsmaterial für Beurlaubte für den Wiedereinstieg

Den beurlaubten Mitarbeiter*innen soll während der Elternzeit oder Beurlaubung Informationsmaterial zur Verfügung gestellt werden, das sie über die verschiedenen Möglichkeiten für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in das Berufsleben informiert. Die beurlaubten Mitarbeiter*innen werden insbesondere auf die angebotenen flexiblen Arbeitszeitmodelle der Stadtverwaltung Marl hingewiesen.

Führungskräfte- und Führungsnachwuchskräftequalifizierung

Um den Frauenanteil in Führungspositionen weiter zu erhöhen, sollen Frauen mit Führungspotenzial durch ihre Vorgesetzten zur Ausübung von Führungstätigkeiten motiviert und ermutigt werden. Eine Form der Unterstützung bietet die Führungskräftequalifizierung. In den Jahren 2013 bis 2015 wurden bereits in Kooperation mit dem SEL umfassende Schulungsreihen für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte durchgeführt. Der Schwerpunkt der Schulungen lag dabei auf der fachlichen, sozialen und persönlichen Qualifizierung der Führungskräfte.

Führungskräfte werden durch diese Qualifizierungsreihe umfassend und intensiv auf ihre Leitungstätigkeit vorbereitet und profitieren von dem Austausch mit anderen (weiblichen) Führungskräften. Aufbauend auf den durchgeführten Führungskräftequalifizierungen, wird in den Jahren 2019 bis 2020 wieder eine kombinierte Führungskräfte- und Führungsnachwuchskräftequalifizierung durchgeführt. Insbesondere Frauen, die zwar aktuell keine Führungsaufgaben wahrnehmen, für die Übernahme einer Führungsfunktion aber geeignet erscheinen, oder Frauen, die sich für die nächste Führungsebene qualifizieren möchten, werden zur Teilnahme an der Führungsnachwuchskräftequalifizierung ermutigt.

Förderung von berufsbegleitenden Maßnahmen

Im Rahmen der Personalentwicklung fördert und unterstützt die Stadtverwaltung Marl die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter*innen. Aus diesem Grund sollen perspektivisch auch berufsbegleitende Bildungsmaßnahmen, wie bspw. Bachelor- oder Masterstudiengänge, durch die Stadtverwaltung Marl gefördert werden. Unterstützend begleitet werden sollen nicht nur Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Verwaltung, sondern auch in erweiterten Bereichen, wie z.B. dem Sozial- und Erziehungsdienst. Die Ausgestaltung der Förderungsmöglichkeiten bedarf noch abschließender Klärungen, sodass diese vorerst vorbehaltlich der einzuhaltenden Beteiligungsrechte und -pflichten in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden.

VIII. Geltungsdauer

Der vorgelegte Gleichstellungsplan ist die dritte Fortschreibung des Frauenförderplanes 2009 - 2012 gem. § 6 LGG, seine Geltungsdauer erstreckt sich über die Jahre 2019 bis 2023. Der Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Marl in Kraft.

Änderungen bedürfen eines Ratsbeschlusses.

Der Gleichstellungsplan wird veröffentlicht und somit allen Mitarbeiter*innen zugänglich gemacht.

IX. Anlagen (Statistiken)

Der Bericht zum Gleichstellungsplan 2015-2018 entfällt, da bereits alle durchgeführten Maßnahmen unter Punkt „VII Maßnahmen“ erläutert wurden.

Die folgenden Statistiken wurden, sofern nicht anders ausgewiesen, mit Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres ausgewertet.

1. Mitarbeiterzahlen 2015 - 2018

		2015			2016			2017			2018 (Stand 30.06.2018)		
		Anzahl Mitarbeiter* innen	Anteil in %	Durch- schnitts- alter	Anzahl Mitarbeiter* innen	Anteil in %	Durch- schnitts- alter	Anzahl Mitarbeiter* innen	Anteil in %	Durch- schnitts- alter	Anzahl Mitarbeiter* innen	Anteil in %	Durch- schnitts- alter
Beschäftigte	weiblich	583	56,38%	48,71	600	56,98%	48,04	627	58,11%	46,68	634	57,32%	46,37
	männlich	451	43,62%	49,00	453	43,02%	47,96	452	41,89%	47,26	472	42,68%	46,57
	gesamt	1.034	100,00%	48,84	1.053	100,00%	48,01	1.079	100,00%	46,92	1.106	100,00%	46,46
Beamte	weiblich	106	41,90%	49,72	107	42,97%	47,77	106	41,90%	45,99	99	40,24%	44,71
	männlich	147	58,10%	48,34	142	57,03%	47,01	147	58,10%	45,26	147	59,76%	44,11
	gesamt	253	100,00%	48,92	249	100,00%	47,34	253	100,00%	45,56	246	100,00%	44,35
Gesamt	weiblich	689	53,54%	48,86	707	54,30%	48,00	733	55,03%	46,58	733	54,22%	46,15
	männlich	598	46,46%	48,84	595	45,70%	47,74	599	44,97%	46,79	619	45,78%	45,98
	gesamt	1.287	100,00%	48,85	1.302	100,00%	47,88	1.332	100,00%	46,67	1.352	100,00%	46,07

2. Personalstruktur Beamtinnen und Beamte 2015 - 2018

	2015										2016										2017										2018 (Stand 30.06.2018)									
Laufbahn- gruppe	w				m				Gesamt	Frauen- anteil in %	w				m				Gesamt	Frauen- anteil in %	w				m				Gesamt	Frauen- anteil in %										
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Vollzeit			Teilzeit	Beurlaubung	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Vollzeit	Teilzeit			Beurlaubung	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Summe	Vollzeit	Teilzeit			Beurlaubung	Summe								
B7	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00%	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00%	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00%	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00%				
B3	1	0	0	1	1	0	0	2	50,00%	1	0	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%					
A 15	0	0	0	0	2	0	0	2	0,00%	0	0	0	0	4	0	0	4	0,00%	0	0	0	0	4	0	0	4	0,00%	0	0	0	0	4	0	0	4	0,00%				
A 14	0	2	0	2	6	0	0	8	25,00%	0	2	0	2	5	0	0	7	28,57%	0	2	0	2	5	0	0	7	28,57%	0	3	0	3	5	0	0	8	37,50%				
A 13	1	1	0	2	4	1	0	7	28,57%	1	1	0	2	4	0	0	6	33,33%	1	1	0	2	6	0	0	8	25,00%	1	0	0	1	5	0	0	6	16,67%				
A 12	1	0	0	1	22	2	0	25	4,00%	2	1	0	3	19	2	0	24	12,50%	1	3	0	4	16	1	0	21	19,05%	1	3	0	4	15	1	0	20	20,00%				
A 11	16	17	0	33	17	1	0	51	64,71%	14	16	1	31	18	1	0	50	62,00%	16	13	0	29	19	1	0	49	59,18%	17	11	1	29	18	1	0	48	60,42%				
A 10	7	18	1	26	9	1	0	36	72,22%	10	18	1	29	13	1	0	43	67,44%	13	18	1	32	12	2	0	46	69,57%	10	14	2	26	12	2	0	40	65,00%				
A 9	13	5	0	18	5	1	0	24	75,00%	12	2	0	14	7	1	0	22	63,64%	9	1	0	10	6	0	0	16	62,50%	9	1	0	10	6	0	0	16	62,50%				
LG 2	39	43	1	83	67	6	0	156	53,21%	40	40	2	82	71	5	0	158	51,90%	40	38	1	79	69	4	0	152	51,97%	38	32	3	73	66	4	0	143	51,05%				
A 9 mD	3	1	0	4	13	2	0	19	21,05%	3	1	0	4	9	1	0	14	28,57%	3	2	0	5	10	0	0	15	33,33%	3	3	0	6	9	0	0	15	40,00%				
A 8	1	10	0	11	25	0	1	37	29,73%	2	8	0	10	39	0	1	50	20,00%	2	6	0	8	41	0	1	50	16,00%	2	4	0	6	46	0	1	53	11,32%				
A 7	1	0	1	2	25	0	0	27	7,41%	0	0	1	1	14	0	0	15	6,67%	0	0	1	1	12	0	0	13	7,69%	0	0	1	1	8	0	0	9	11,11%				
A 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	2	0	0	2	0	0	0	2	100,00%	2	0	0	2	0	0	0	2	100,00%	2	0	0	2	0	0	0	2	100,00%				
LG 1, 2. EA	5	11	1	17	63	2	1	83	20,48%	7	9	1	17	62	1	1	81	20,99%	7	8	1	16	63	0	1	80	20,00%	7	7	1	15	63	0	1	79	18,99%				
Beamten- anwärter* innen	6	0	0	6	8	0	0	14	42,86%	8	0	0	8	2	0	0	10	80,00%	11	0	0	11	10	0	0	21	52,38%	11	0	0	11	10	0	0	21	52,38%				
Gesamt	50	54	2	106	138	8	1	253	41,90%	55	49	3	107	135	6	1	249	42,97%	58	46	2	106	142	4	1	253	41,90%	56	39	4	99	139	4	1	243	40,74%				

3. Personalstruktur Beschäftigte 2015 - 2018

2015										2016										2017										2018 (Stand 30.06.2018)												
Entgelt- gruppe	w				m				Frauen- anteil in %		w				m				Frauen- anteil in %		w				m				Frauen- anteil in %													
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Gesamt			Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Gesamt			Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Gesamt														
EG 15, 15 Ü und andere	0	0	0	0	2	0	0	2	0,00%		0	0	0	0	2	0	0	2	0,00%			1	0	0	1	2	0	0	3	33,33%			1	0	0	1	2	0	0	3	33,33%	
EG 14	1	1	0	2	2	1	0	5	40,00%		1	1	0	2	3	1	0	6	33,33%			1	1	0	2	3	1	0	6	33,33%			2	0	0	2	3	1	0	6	33,33%	
EG 13	0	3	0	3	8	1	0	12	25,00%		0	3	0	3	7	1	0	11	27,27%			0	3	0	3	7	0	0	10	30,00%			0	3	0	3	7	0	0	10	30,00%	
EG 12	6	1	0	7	10	3	0	20	35,00%		4	2	0	6	11	3	0	20	30,00%			7	1	0	8	10	3	0	21	38,10%			6	1	0	7	13	2	0	22	31,82%	
LG 2, 2. EA	7	5	0	12	22	5	0	39	30,77%		5	6	0	11	23	5	0	39	28,21%			9	5	0	14	22	4	0	40			9	4	0	13	25	3	0	41	31,71%		
EG 11	6	3	0	9	24	3	0	36	25,00%		6	10	0	16	23	2	1	42	38,10%			11	9	1	21	22	2	0	45	46,67%			12	8	1	21	21	2	0	44	47,73%	
EG 10	11	9	0	20	17	3	0	40	50,00%		10	8	0	18	15	1	0	34	52,94%			8	8	0	16	15	1	0	32	50,00%			7	9	0	16	15	1	0	32	50,00%	
EG 9c	EG 9	30	17	2	49	28	7	84	58,33%		35	19	2	56	30	6	0	92	60,87%			20	6	0	26	15	0	1	42	61,90%			23	7	0	30	18	0	0	48	62,50%	
EG 9b		47	29	2	78	69	13	0	160	48,75%		51	37	2	90	68	9	1	168	53,57%			12	7	1	20	17	3	0	40	50,00%			12	6	1	19	16	3	1	39	48,72%
LG 2, 1. EA	47	29	2	78	69	13	0	160	48,75%		51	37	2	90	68	9	1	168	53,57%			51	30	2	83	69	6	1	159	52,20%			54	30	2	86	70	6	1	163	52,76%	
EG 9a																																										
EG 8	46	31	4	81	25	1	0	107	75,70%		44	34	5	83	26	1	1	111	74,77%			40	32	2	74	27	1	2	104	71,15%			39	32	5	76	25	1	2	104	73,08%	
EG 7	0	0	0	0	21	1	0	22	0,00%		0	0	0	0	21	1	0	22	0,00%			13	7	0	20	34	2	0	56	35,71%			12	6	0	18	33	2	0	53	33,96%	
EG 6	28	26	2	56	87	6	0	149	37,58%		27	23	2	52	90	4	0	146	35,62%			21	24	0	45	90	4	0	139	32,37%			21	25	0	46	90	2	1	139	33,09%	
EG 5	15	13	3	31	80	3	0	114	27,19%		16	17	3	36	82	5	0	123	29,27%			8	9	3	20	69	3	0	92	21,74%			8	8	2	18	63	3	0	84	21,43%	
LG 1, 2. EA	89	70	9	168	213	11	0	392	42,86%		87	74	10	171	219	11	1	402	42,54%			95	81	5	181	229	13	2	425	42,59%			95	79	7	181	223	11	3	418	43,30%	
EG 4	6	2	1	9	70	0	0	79	11,39%		7	1	1	9	70	0	0	79	11,39%			5	1	1	7	61	0	0	68	10,29%			5	1	1	7	64	0	0	71	9,86%	
EG 3	2	5	0	7	4	8	0	19	36,84%		2	5	0	7	4	9	0	20	35,00%			2	6	0	8	4	7	0	19	42,11%			2	5	1	8	4	9	0	21	38,10%	
EG 2Ü	0	20	0	20	0	0	0	20	100,00%		0	17	0	17	0	0	0	17	100,00%			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%			0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
EG 2	0	62	0	62	0	8	0	70	88,57%		0	58	0	58	0	7	0	65	89,23%			0	89	0	89	0	3	0	92	96,74%			0	83	0	83	0	1	0	84	98,81%	
EG 1	0	38	0	38	0	6	0	44	86,36%		0	43	0	43	0	6	0	49	87,76%			0	26	0	26	0	9	0	35	74,29%			0	27	0	27	0	9	0	36	75,00%	
LG 1, 1. EA	8	127	1	136	74	22	0	232	58,62%		9	124	1	134	74	22	0	230	58,26%			7	122	1	130	65	19	0	214	60,75%			7	116	2	125	68	19	0	212	58,96%	
Auszu- bildende Verwaltung	7	0	0	7	2	0	0	9	77,78%		7	0	0	7	1	0	0	8	87,50%			9	0	0	9	0	0	0	9	100,00%			9	0	0	9	0	0	0	9	100,00%	

4. Personalstruktur Sozial- und Erziehungsdienst 2015 - 2018

	2015									2016									2017									2018 (Stand 30.06.2018)								
Sozial-/ Erzie- hungs- dienst	w				m				Gesamt	Frauen- anteil in %	w				m				Gesamt	Frauen- anteil in %	w				m				Gesamt	Frauen- anteil in %						
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Vollzeit			Teilzeit	Beurlaubung	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung			Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Vollzeit	Teilzeit			Beurlaubung	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubung	Vollzeit	Teilzeit
S 18	1	0	0	1	0	1	0	2	50,00%	1	0	0	1	0	1	0	2	50,00%	1	0	0	1	0	1	0	2	50,00%	1	0	0	1	0	1	0	2	50,00%
S 17	1	0	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	1	1	0	2	0	0	0	2	100,00%	1	1	0	2	0	0	0	2	100,00%
S 16	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00%	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00%
S 15	5	0	0	5	1	0	0	6	83,33%	6	1	0	7	1	0	0	8	87,50%	8	1	0	9	0	0	0	9	100,00%	9	1	0	10	0	0	0	10	100,00%
S 14	14	4	3	21	4	1	0	26	80,77%	13	4	4	21	5	1	0	27	77,78%	13	5	3	21	5	1	0	27	77,78%	14	7	3	24	6	1	0	31	77,42%
S 13a	0	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	1	0	1	0	0	0	1	100,00%
S 13	7	2	0	9	0	0	0	9	100,00%	7	2	0	9	0	0	0	9	100,00%	6	1	0	7	0	0	0	7	100,00%	6	1	0	7	0	0	0	7	100,00%
S 12	3	3	0	6	3	0	0	9	66,67%	4	5	1	10	3	0	0	13	76,92%	4	4	2	10	3	0	0	13	76,92%	1	4	1	6	2	0	0	8	75,00%
S 11b	5	7	1	13	2	2	0	17	76,47%	4	4	0	8	3	1	0	12	66,67%	4	8	1	13	4	0	0	17	76,47%	6	6	1	13	5	0	0	18	72,22%
S 09	4	1	0	5	0	0	0	5	100,00%	3	1	0	4	1	0	0	5	80,00%	4	0	1	5	1	0	0	6	83,33%	4	1	0	5	1	0	0	6	83,33%
	40	18	4	62	11	4	0	77	80,52%	38	19	5	62	14	3	0	79	78,48%	41	21	7	69	13	2	0	84	82,14%	42	22	5	69	15	2	0	86	80,23%
S 08b	1	2	0	3	0	0	0	3	100,00%	0	3	0	3	0	0	0	3	100,00%	0	2	0	2	0	0	0	2	100,00%	0	2	0	2	0	0	0	2	100,00%
S 08a	46	33	6	85	5	0	0	90	94,44%	53	37	3	93	2	0	0	95	97,89%	57	38	7	102	2	0	0	104	98,08%	55	39	6	100	2	0	0	102	98,04%
S 04	11	16	5	32	0	0	0	32	100,00%	11	15	3	29	0	0	0	29	100,00%	11	22	3	36	0	1	0	37	97,30%	11	24	3	38	0	2	0	40	95,00%
	58	51	11	120	5	0	0	125	96,00%	64	55	6	125	2	0	0	127	98,43%	68	62	10	140	2	1	0	143	97,90%	66	65	9	140	2	2	0	144	97,22%
S 02	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	2	0	2	0	4	0	6	33,33%	0	2	0	2	0	7	0	9	22,22%
	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	2	0	2	0	4	0	6	33,33%	0	2	0	2	0	7	0	9	22,22%
Gesamt	98	69	15	182	16	4	0	202	90,10%	102	74	11	187	16	3	0	206	90,78%	109	85	17	211	15	7	0	233	90,56%	108	89	14	211	17	11	0	239	88,28%

5. Bewerbungen und Einstellungen Auszubildende 2015 - 2018

Ausbildungsberuf	2015*								2016*							
	Bewerbungen				Einstellungen				Bewerbungen				Einstellungen			
	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil
Fachinformatiker*in für Anwendungsentwicklung																
Verwaltungsfachangestellte*r					3	0	3	100,00%					4	0	4	100,00%
Verwaltungslehrgang I					1	0	1	100,00%					0	1	1	0,00%
Bachelor of Laws/ Stadtinspektoranwärter*in					2	0	2	100,00%					2	1	3	66,67%
Verwaltungswirt*in													2	2	4	50,00%
Verwaltungslehrgang II Sozialrecht																
Verwaltungslehrgang II					1	1	2	50,00%					3	2	5	60,00%
Bauoberinspektoranwärter*in																
Brandmeisteranwärter*in					0	8	8	0,00%					0	0	0	0,00%
Notfallsanitäter*in																
Summe					7	9	16	43,75%					11	6	17	64,71%

*Die Bewerbungen für die Jahre 2015 und 2016 können aufgrund eines Verfahrenswechsels nicht mehr nachvollzogen werden.

Ausbildungsberuf	2017								2018 (Stand 30.06.2018)							
	Bewerbungen				Einstellungen				Bewerbungen				Einstellungen			
	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil
Fachinformatiker*in für Anwendungsentwicklung									3	22	25	12,00%	1	0	1	100,00%
Verwaltungsfachangestellte*r	123	70	193	63,73%	2	0	2	100,00%								
Verwaltungslehrgang I																
Bachelor of Laws/ Stadtinspektoranwärter*in	142	83	225	63,11%	2	1	3	66,67%	143	54	197	72,59%	4	2	6	66,67%
Verwaltungswirt*in	87	68	155	56,13%	3	1	4	75,00%	90	42	132	68,18%	4	4	8	50,00%
Verwaltungslehrgang II Sozialrecht	58	41	99	58,59%	0	3	3	0,00%	36	47	83	43,37%	0	2	2	0,00%
Verwaltungslehrgang II													2	0	2	100,00%
Bauoberinspektoranwärter*in	5	3	8	62,50%	0	1	1	0,00%								
Brandmeisteranwärter*in	1	17	18	5,56%	0	5	5	0,00%	6	122	128	4,69%	0	4	4	0,00%
Notfallsanitäter*in	17	20	37	45,95%	1	0	1	100,00%	26	37	63	41,27%	1	1	2	50,00%
Summe	433	302	726	59,64%	8	11	19	42,11%	304	324	628	48,41%	12	13	25	48,00%

6. Anzahl Auszubildende zu den Stichtagen

	31.12.2015				31.12.2016				31.12.2017				30.06.2018			
Ausbildungsberuf	Anzahl				Anzahl				Anzahl				Anzahl			
	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil
Kauffrau/-mann für Informatik	1	0	1	100,00%												
Verwaltungsfachangestellte*r	3	1	4	75,00%	4	1	5	80,00%	9	0	9	100,00%	9	0	9	100,00%
Verwaltungslehrgang I	1	0	1	100,00%	1	1	2	50,00%	0	1	1	0,00%				
Bachelor of Laws/ Stadtinspektoranwärter*in	6	3	9	66,67%	6	1	7	85,71%	6	2	8	75,00%	6	2	8	75,00%
Verwaltungswirt*in	2	0	2	100,00%	2	2	4	50,00%	4	3	7	57,14%	4	3	7	57,14%
Verwaltungslehrgang Sozialrecht									0	3	3	0,00%	0	5	5	0,00%
Verwaltungslehrgang II	2	4	6	33,33%	5	6	11	45,45%	4	3	7	57,14%	4	3	7	57,14%
Brandmeisteranwärter*in	0	8	8	0,00%	0	0	0	0,00%	0	5	5	0,00%	0	9	9	0,00%
Notfallsanitäter*in									1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%

7. Beförderungen der Beamtinnen und Beamten 2015 - 2018

	nach Besoldungs- gruppen	Frauen	Männer	gesamt	Anteil Frauen
2015	A 9 LG 2, 1. EA	1	0	1	100%
	A 10	0	1	1	0%
	A 11	2	0	2	100%
	A 12	1	2	3	33%
	Gesamt	4	3	7	57%
2016	A 8	1	13	14	7%
	A 9 LG 1, 2. EA	1	0	1	100%
	A 10	3	3	6	50%
	A 12	1	0	1	100%
	A 13	0	2	2	0%
	A 14	0	1	1	0%
	A 15	0	2	2	0%
	Gesamt	6	21	27	22%
2017	A 8	0	6	6	0%
	A 9 LG 1, 2. EA	1	3	4	25%
	A 10	4	1	5	80%
	A 11	2	2	4	50%
	A 12	2	0	2	100%
	A 13	0	2	2	0%
	Gesamt	9	14	23	39%
2018 (Stand 30.06.2018)	A 8	0	5	5	0%
	A 9 LG 1, 2. EA	1	2	3	33%
	A 10	4	0	4	100%
	A 11	4	0	4	100%
	A 13	1	0	1	100%
	A 14	0	1	1	0%
	A 15	0	1	1	0%
	Gesamt	10	9	17	59%

8. Höhergruppierungen der Beschäftigten 2015 - 2018

	von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe	Frauen	Männer	gesamt	Anteil Frauen
2015	EG 4	EG 6	0	1	1	0%
	EG 6	EG 8	3	0	3	100%
	EG 8 + Z	EG 8	1	0	1	100%
	EG 8	EG 9	0	1	1	0%
	EG 8	S 11	1	0	1	100%
	EG 9	EG 10	1	0	1	100%
	EG 10	EG 11	1	1	2	50%
	EG 11	EG 12	0	1	1	0%
	Gesamt		7	4	11	64%
2016	EG 4	EG 5	0	1	1	0%
	EG 5	EG 6	4	1	5	80%
	EG 6	EG 8	2	1	3	67%
	EG 8	EG 9	1	0	1	100%
	EG 10	EG 11	0	1	1	0%
	EG 11	EG 12	0	2	2	0%
	Gesamt		7	6	13	54%
2017	EG 1	EG 2	7	2	9	78%
	EG 2	EG 2a	9	0	9	100%
	EG 2	EG 3	1	0	1	100%
	EG 4	EG 5	1	4	5	20%
	EG 5	EG 6	12	17	29	41%
	EG 5	EG 8	1	3	4	25%
	EG 5	EG N	2	0	2	100%
	EG 6	EG 7	18	14	32	56%
	EG 6	EG 8	1	1	2	50%
	EG 6	EG N	0	5	5	0%
	EG 7	EG 8	1	1	2	50%
	EG 8	EG 9	0	1	1	0%
	EG 8	EG 9a	8	1	9	89%
	EG 8	EG 9b	0	2	2	0%
	EG 8	EG 9c	1	1	2	50%
	EG 9	EG 9	1	0	1	100%
	EG 9	EG 9c	11	5	16	69%
	EG 9a	EG 9b	0	1	1	0%
	EG 9b	EG 9c	4	4	8	50%
	EG 9	EG 10	0	1	1	0%
	EG 9	S 9	1	0	1	100%
	EG 10	EG 11	2	2	4	50%
	EG 10	EG 12	1	0	1	100%
	Gesamt		82	65	147	56%
2018 (Stand 30.06.2018)	EG 2	S 2	1	4	5	20%
	EG 2a	EG 2	16	0	16	100%
	EG 4	EG 5	0	1	1	0%
	EG 5	EG 6	1	1	2	50%
	EG 5	EG N	1	1	2	50%
	EG 6	EG 7	2	1	3	67%
	EG 6	EG N	1	3	4	25%
	EG 7	EG 8	0	1	1	0%
	EG 8	EG 9a	2	0	2	100%
	EG 8	EG 9c	0	1	1	0%
	EG 9a	EG 9b	5	1	6	83%
	EG 9b	EG 9c	0	1	1	0%
	EG 11	EG 12	0	2	2	0%
	Gesamt		29	17	46	63%
Höhergruppierungen 2015 - 2018			125	92	217	58%

9. Höhergruppierungen der Beschäftigten im Sozial-und Erziehungsdienst 2015 - 2018

	von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe	Frauen	Männer	gesamt	Anteil Frauen
2015	S 6	S 7	1	0	1	100%
	S 7	S 10	1	0	1	100%
	Gesamt		2	0	2	100%
2016	S 4 bis S 17		0	0	0	0%
	Gesamt		0	0	0	0%
2017	S 8a	S 9	1	0	1	100%
	S 13	S 15	1	0	1	100%
	S 14	S 15	1	0	1	100%
	S 15	S 17	1	0	1	100%
	Gesamt		4	0	4	100%
2018 (Stand 30.06.2018)	S 2	S 4	5	2	7	71%
	S 8a	S 13	1	1	2	50%
	S 12	S 14	3	1	4	75%
	S 12	S 15	1	0	1	100%
	S 14	S 15	1	0	1	100%
	Gesamt		11	4	15	73%
Höhergruppierungen 2015 - 2017			17	4	21	81%

10. Altersstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
(Stand 30.06.2018)

	Männlich	Weiblich	Gesamt
Besoldungsgruppe	Durchschnittsalter	Durchschnittsalter	Durchschnittsalter
A15	58,50	-	58,50
A14	55,40	55,00	55,25
A13	53,20	58,00	54,00
A12	56,75	54,00	56,20
A11	53,00	51,24	51,94
A10	47,21	46,23	46,58
A9 LG 2, 1. EA	24,50	28,00	27,30
A9 LG 1, 2. EA	50,33	54,17	51,87
A9Z	49,00	58,00	52,00
A8	37,96	47,50	39,04
A7	29,88	46,00	31,67
A6	-	26,00	26,00
Entgeltgruppe	Durchschnittsalter	Durchschnittsalter	Durchschnittsalter
15, 15 Ü und andere	58,00	56,00	57,33
14	53,75	48,00	51,83
13	52,71	59,00	54,60
12	53,40	50,71	52,55
11	49,83	45,55	47,73
10	48,31	51,31	49,81
09c	39,39	43,27	41,81
09b	50,55	44,79	47,74
09a	52,13	49,48	50,53
08	46,68	47,68	47,41
07	46,26	41,56	44,66
06	43,49	45,17	44,04
05	49,64	44,11	48,47
04	45,78	47,71	45,97
03	43,09	55,38	48,26
02	17,00	53,14	52,68
01	50,44	51,81	51,46
N	39,20	30,25	36,64
S16, S17, S18	49,00	54,50	52,67
S15	-	53,00	53,00
S14	50,00	39,83	41,87
S13a	-	63,00	63,00
S13	-	56,14	56,14
S12	42,50	44,50	44,00
S11b	47,40	43,46	44,56
S09	40,00	42,80	42,33
S08b	-	58,50	58,50
S08a	40,33	43,37	43,28
S04	41,00	47,47	47,15
S02	44,14	39,50	43,11
Gesamtergebnis	45,98	46,15	46,07