

Gleichstellungsplan der Gemeinde Senden
2021 - 2025



Vorwort

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“.

(Art. 3 Grundgesetz)

Der Verfassungsauftrag des Grundgesetzes und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sind unsere Aufgabe und leitend für unser Handeln.

Dies ist insbesondere eine Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion.

Den ersten Frauenförderplan hat der Rat der Gemeinde Senden im Jahr 2000 beschlossen. Am 06.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts in Kraft getreten. Der Titel des Plans lautet danach „Gleichstellungsplan“. Die vorliegende Neuauflage gilt für die Jahre 2021 bis 2025.

Sie verfolgt das wesentliche Ziel, die Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen unter dem Aspekt der Gleichstellung zu unterstützen.

Die Gemeinde Senden als Arbeitgeberin im öffentlichen Dienst sollte und muss mit gutem Beispiel vorangehen. Das Ziel ist zwar noch nicht erreicht, aber Senden ist auf einem guten Weg.

Hervorzuheben ist die Entwicklung bei der Vielfalt an Teilzeitarbeitsplätzen und Arbeitszeitmodellen, sowie die hohe Fortbildungsbereitschaft unserer Beschäftigten.

Für die kommenden Jahre ist es das Ziel der Gemeinde Senden, den Frauenanteil im Führungsbereich weiter auszubauen und die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben. Denn in der heutigen Zeit legen junge Nachwuchskräfte zunehmend Wert auf eine gute und gesunde Work-Life-Balance. Und das ist gut so!

Nun gilt es, Frauen und Männern in unserm Hause weiter zu vermitteln, dass es sich lohnt ihre Chancen zu suchen und dass sie auf ihrem Berufs- und Lebensweg von der Arbeitgeberin Gemeinde Senden Unterstützung erwarten dürfen.

Senden, im Dezember 2020

Sebastian Täger
Bürgermeister

Svenja Hähnel
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	1
1.1 Geltungsbereich und Geltungsdauer	1
1.2 Gleichstellungsverpflichtung.....	1
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	2
2.1 Gesamtübersicht der Beschäftigten.....	2
2.2 Altersstruktur/Altersprognose	3
2.3 Altersstruktur Führungskräfte	6
2.4 Verteilung der Entgeltgruppen.....	6
2.5 Analyse Vollzeit / Teilzeit.....	7
2.6 Analyse der Führungsebene	9
2.7 Analyse der Beamtinnen / Beamte	9
2.8 Analyse externer Bereich.....	10
2.9 Fortbildungen	11
3. Maßnahmen zur Zielerreichung	11
3.1 Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen.....	11
3.1.1 Stellenausschreibungen.....	11
3.1.2 Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren	12
3.1.3 Ausbildung	13
3.1.4 Personalentwicklung	14
4. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege.....	15
4.1 Elternzeit und Beurlaubung.....	15
4.2 Teilzeitarbeit / Flexible Arbeitszeiten.....	15
4.3 Mobile Arbeit.....	16
4.4 Notfall-Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	16
4.5 Pflege	16
5. Verwaltungskultur	17
5.1 Vermeidung sexueller Belästigung / Mobbing.....	17
5.2 Sprache	18
6. Analyse und Umsetzung des Frauenförderplanes 2018 – 2020	19
6.1 Stellenausschreibungen.....	19
6.2 Ausbildung	19
6.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	19
7. Prognose und Zielvorgaben für die Zeit von 2021 – 2025.....	20
8. Schlussbestimmungen	20
8.1 Controlling / Berichterstattung.....	20
8.2 Inkrafttreten und Bekanntmachung.....	21

1. Präambel

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG) ist in Artikel 3 Abs. 2 verankert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Mit dieser eindeutigen Regelung wird der Staat in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu einer gesellschaftlichen Realität zu machen.

Die Gemeinde Senden unterstützt das Prinzip des Gender Mainstreamings und dessen Anwendung. Gender Mainstreaming ist das auf Gleichstellung ausgerichtete Denken und Handeln.

Gleichstellung bedeutet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in die Wirklichkeit umzusetzen. Die Förderung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Alle Beschäftigten, sowie Führungskräfte und politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sind aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken.

1.1 Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Beschäftigten der Gemeinde Senden. Zu den Beschäftigten zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende und Nachwuchskräfte.

Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Stellen der Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und hat keine Rechtswirkung nach außen.

Nach § 5 LGG ist der Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Somit gilt der Gleichstellungsplan der Gemeinde Senden vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2025 und tritt einen Tag nach Beschlussfassung durch den Rat der Gemeinde Senden in Kraft.

1.2 Gleichstellungsverpflichtung

Die Frauenförderung, die Gleichstellung von Frau und Mann und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ist eine Aufgabe, die von der gesamten Verwaltung der Gemeinde Senden getragen wird.

Diskriminierungen jeglicher Art sind unzulässig. Eine Regelung oder Maßnahme ist dann diskriminierend, wenn sie sich bei geschlechterneutraler Formulierung tatsächlich auf Frauen oder Männer häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht anders als mit dem Geschlecht begründet werden kann.

Folgende Personalentscheidungen dürfen sich für Frauen und Männer nicht negativ auswirken:

- Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit
- Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Zeitliche Belastung durch Elternschaft, Pflege oder die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen

Alle Vorgesetzten tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die im Gleichstellungsplan der Gemeinde Senden formulierten Ziele unter den vorgegebenen Rahmenbedingungen beachtet und realisiert werden.

Alle Bediensteten, insbesondere diejenigen mit personeller Verantwortung, sind verpflichtet, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

2.1 Gesamtübersicht der Beschäftigten

Um Maßnahmen der Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, muss zunächst der Ist-Zustand festgestellt werden.

Ab dem Stichtag 01.09.2020 basieren die Daten für den Gleichstellungsplan auf der Grundlage aller aktiv Beschäftigten, die mit der Gemeinde Senden einen Arbeitsvertrag nach dem TVöD (Tarifvertrag nach dem öffentlichen Dienst) geschlossen haben oder die in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Senden nach den einschlägigen Landesbeamtengesetzen stehen.

Nicht enthalten sind passiv Beschäftigte sowie folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in Beurlaubung, Elternzeit, der Freizeitphase der Altersteilzeit befanden oder aus gesundheitlichen Gründen langfristig nicht zur Verfügung standen

Frauen sind nach dem Landesgleichstellungsgesetz unterrepräsentiert, wenn in einer Bezahlungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, der Frauenanteil also weniger als 50 v. H. beträgt.

Zum Stichtag 01.09.2020 waren insgesamt 171 Personen bei der Gemeinde Senden beschäftigt, davon 96 Frauen und 75 Männer (ohne Verwaltungsleitung, Minijobber und Bundesfreiwilligendienst).



Stand: 01.09.2020

Obwohl die Gemeinde Senden einen ausgewogenen Frauenanteil bei den Beschäftigten vorweisen kann, ist das Ziel der Gleichstellung nicht erreicht. Dies wird in den nachfolgenden Ausführungen dargestellt.

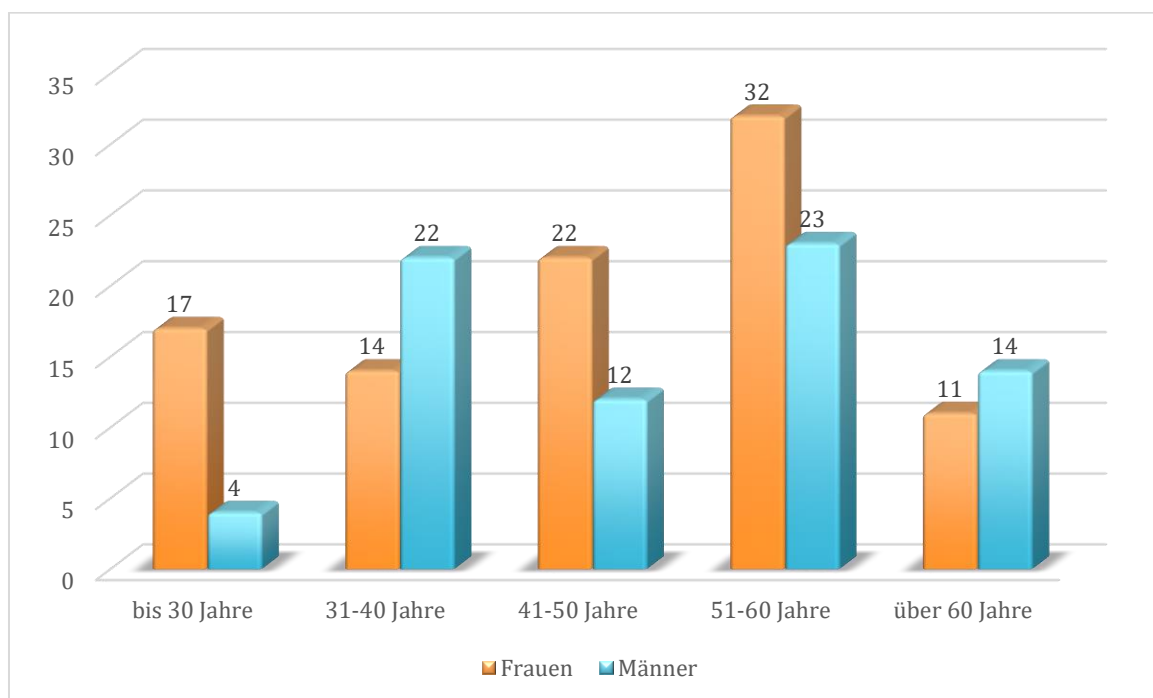
2.2 Altersstruktur/Altersprognose

Bei der Gemeinde Senden ist die Altersgruppe 51-60 Jahre derzeit die stärkste Gruppe, dicht gefolgt von der Altersgruppe 31-40 Jahre.

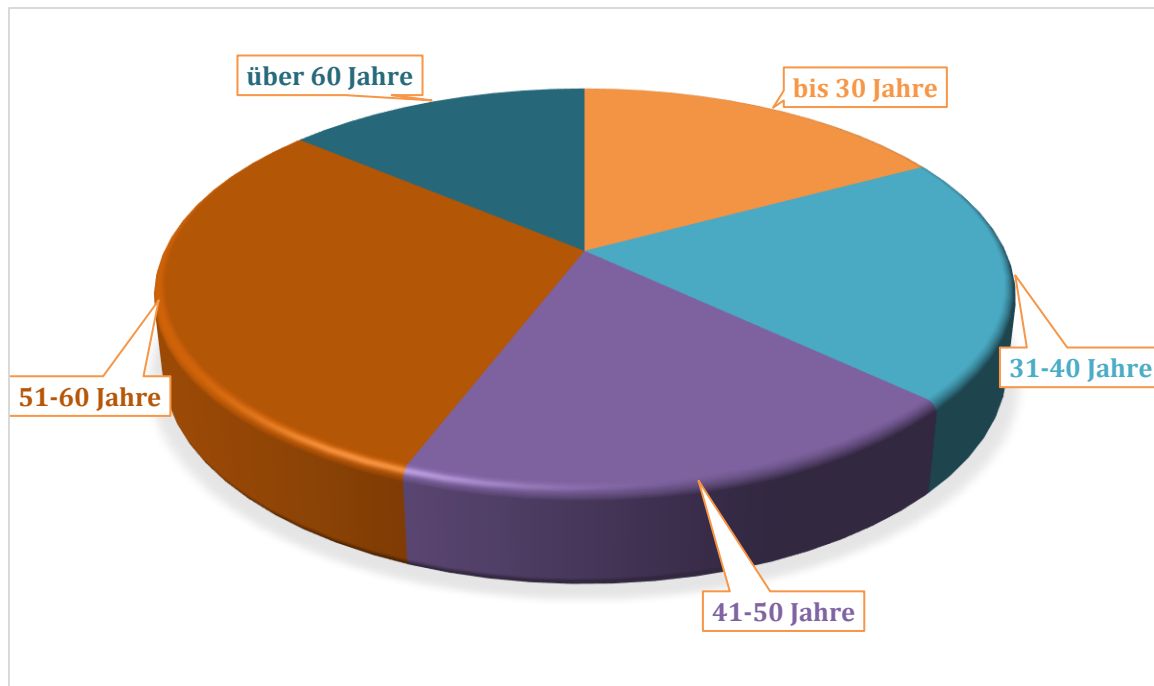
Bei der Altersgruppe über 60 Jahren ist zu beachten, dass insgesamt während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes fast genauso viele Frauen wie Männer aus dem aktiven Dienst ausscheiden (12 Frauen, 14 Männer).

Prognostisch sind diese Stellen wieder zu besetzen. Dabei ist das Landesgleichstellungsgesetz mit seinen Vorgaben zu beachten.

	Gesamt	Gesamt in %	Männer	Frauen	Männer in %	Frauen in %
bis 30	21	12,28 %	4	17	19,05 %	80,95 %
31-40	36	21,05 %	22	14	61,11 %	38,89 %
41-50	34	19,88 %	12	22	35,29 %	64,71 %
51-60	55	32,16 %	23	32	41,82 %	58,18 %
über 60	25	14,62 %	14	11	56,00 %	44,00 %
Gesamt	171	100 %	75	96	42,86 %	54,86 %



Stand: 01.09.2020

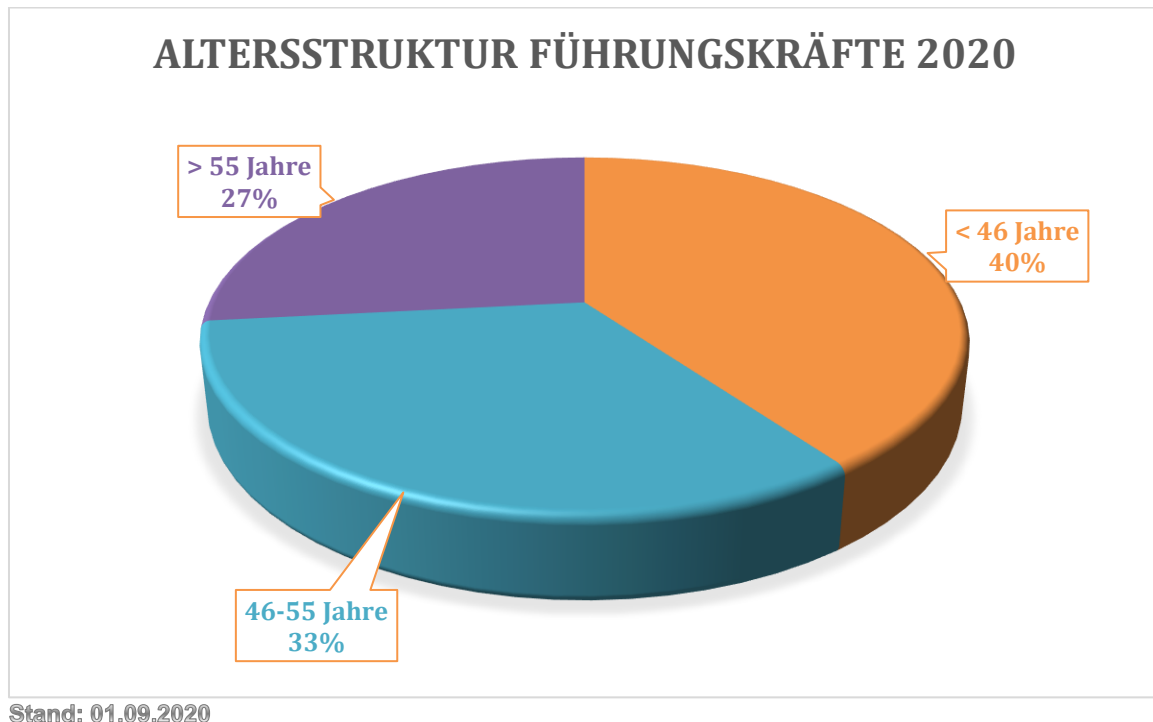


Stand: 01.09.2020

Aufgrund der aufgezeigten Altersstruktur der Beschäftigten wird deutlich, dass der demografische Wandel in den kommenden Jahren große Herausforderungen mit sich bringen wird.

In den vergangenen Jahren sind bereits mehrere Beschäftigte aus dem aktiven Arbeitsleben ausgeschieden, die langjährig bei der Gemeinde Senden beschäftigt waren. Diese Entwicklung wird sich auch in den kommenden Jahren fortsetzen und hohe Anforderungen an die Nachbesetzung der Stellen mit sich bringen. So sollte möglichst eine frühzeitige Nachbesetzung erfolgen, um einen Wissenstransfer zu ermöglichen und eine Verknüpfung von Erfahrungswissen älterer Beschäftigter mit „Innovationswissen“ jüngerer Beschäftigter verknüpfen zu können.

2.3 Altersstruktur Führungskräfte



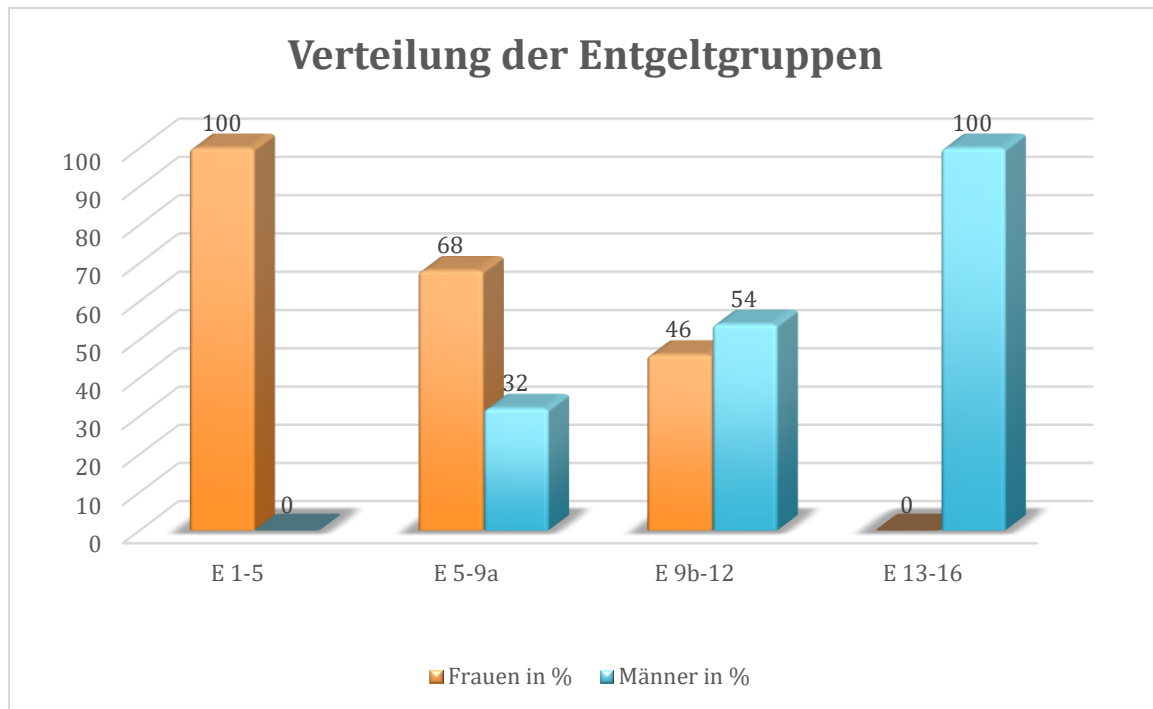
Von den 15 Führungskräften, sind 4 älter als 55 Jahre und treten in den nächsten 10-12 Jahren ihren Ruhestand an. 2 Führungskräfte werden im Jahr 2021 ihre Freistellungsphase der Altersteilzeit antreten.

Bei den ausscheidenden Personen handelt es sich ausschließlich um männliche Beschäftigte.

2.4 Verteilung der Entgeltgruppen

Der Bereich, zu welchem die tariflich Beschäftigten nach dem TVöD zählen, umfasst den größten Anteil der Beschäftigten. Insgesamt sind hier 84 Beschäftigte angesiedelt. Auf die externen Bereiche, Tageseinrichtung für Kinder „An der Drachenwiese“, Schulen, Sporthallen und Bauhof wird gesondert eingegangen.

Bei den Beschäftigten der Verwaltung nach dem TVöD ist eindeutig erkennbar, dass in den gehobenen Laufbahngruppen die Männer stärker vertreten sind.

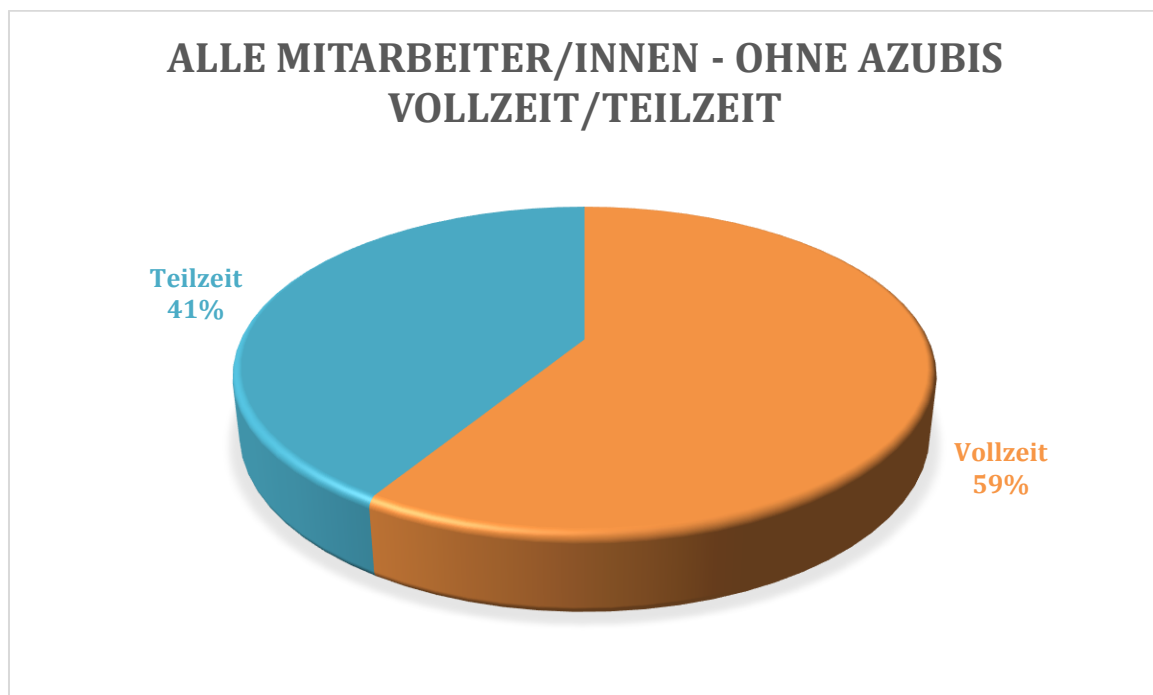


Stand: 01.09.2020

2.5 Analyse Vollzeit / Teilzeit

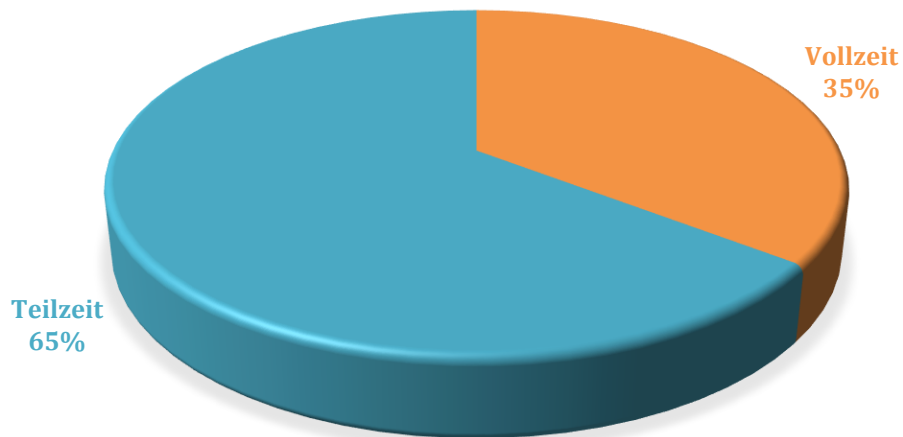
Die Mehrheit der beschäftigten Frauen ist nach wie vor zu einem hohen Anteil teilzeitbeschäftigt (64,58 %).

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer liegt hingegen nur bei 10,81 %.



Stand: 01.09.2020

FRAUEN IN VOLLZEIT / TEILZEIT



Stand: 01.09.2020

Das sich immer noch mehr Frauen für ein Teilzeitmodell entscheiden als Männer, liegt daran, dass Frauen im Rahmen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Pflege immer noch vorrangig eingebunden sind.

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (2018-2020) gibt es kaum Veränderungen.

2.6 Analyse der Führungsebene

Unter den 15 Beschäftigten mit Leitungsfunktion in der Verwaltung befinden sich fünf Frauen.

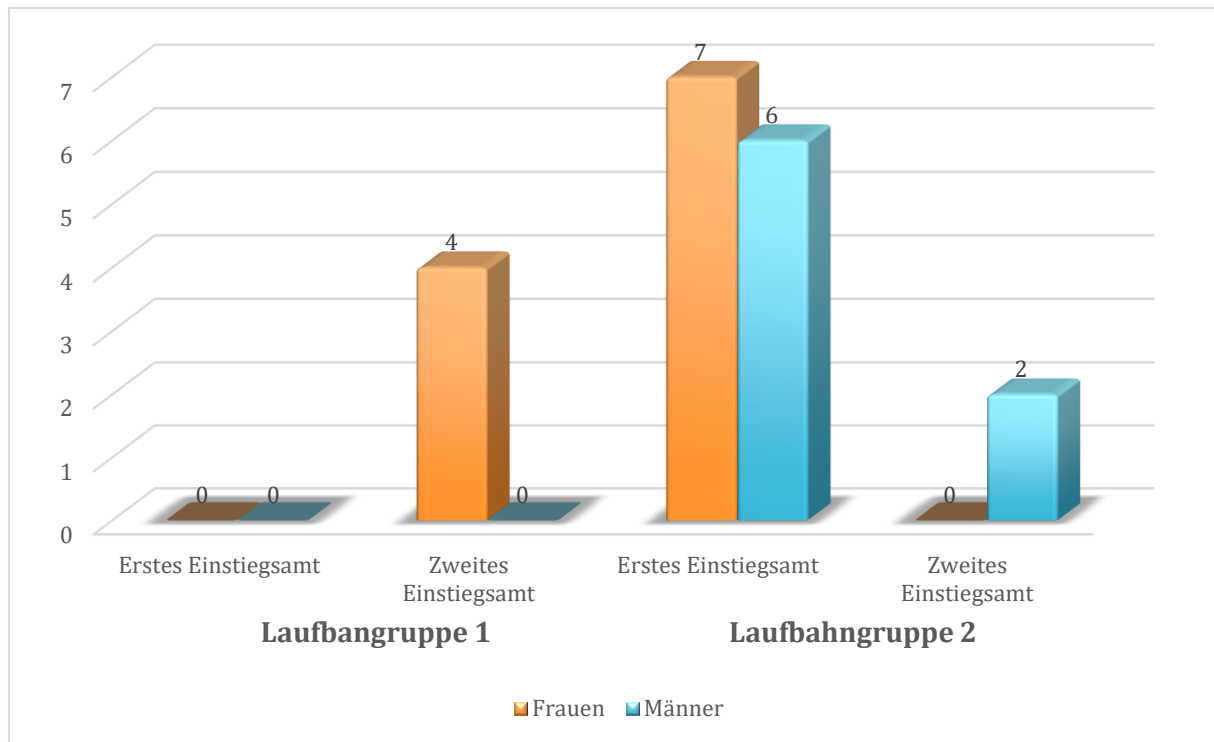


Stand: 01.09.2020

Die Führungspositionen werden derzeit deutlich von Männern dominiert, die Frauen sind stark unterrepräsentiert.

2.7 Analyse der Beamtinnen / Beamte

Die Beamtinnen und Beamten machen bei der Gemeinde Senden den kleinsten Teil der Bediensteten aus. Insgesamt umfasst dieser Zweig 21 Bedienstete. Frauen sind hier mit 62 % vertreten. Doch auch hier wird in der folgenden Grafik erkennbar, dass Frauen im höheren Dienst stark unterrepräsentiert sind.



Stand: 01.09.2020

2.8 Analyse externer Bereich

Insgesamt sind im „externen“ Bereich der Gemeinde 66 Beschäftigte tätig. Davon sind 35 Frauen und 31 Männer.

Zum externen Bereich der Gemeinde Senden zählt zum einen die Tageseinrichtung für Kinder „An der Drachenwiese“. Insgesamt sind dort 20 Beschäftigte tätig, alle sind weiblich.

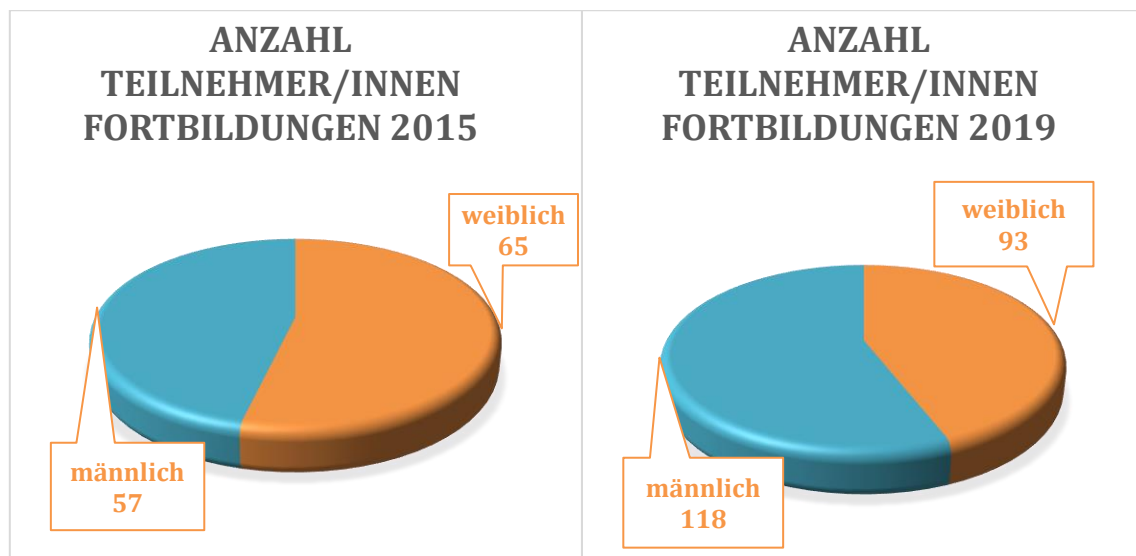
Bei den Beschäftigten an den Schulen (Sekretärinnen, Mensa) sind auch alle 15 Beschäftigten weiblich.

Die Hausmeister an den Schulen und den Sporthallen sind alle männlich, dies sind zum Stichtag insgesamt 11 Beschäftigte.

Am Bauhof beträgt der Anteil der männlichen Beschäftigten ebenfalls 100%, hier sind insgesamt 20 Beschäftigte tätig.

2.9 Fortbildungen

Weitere Erkenntnisse liefert im Folgenden die Betrachtung der Teilnahmestruktur an internen sowie externen Fortbildungen sowie Veranstaltungen für Führungskräfte. In der folgenden Abbildung wird deutlich, dass sich die gesamte Anzahl an Teilnehmenden von 2015 bis 2019 fast verdoppelt hat. Hier sieht man, dass die Beschäftigten der Gemeinde Senden ein hohes Maß an Fortbildungsbereitschaft zeigen.



3. Maßnahmen zur Zielerreichung

3.1 Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen

3.1.1 Stellenausschreibungen

Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben, in der Verwaltung zu veröffentlichen und darüber hinaus allen in Frage kommenden beurlaubten und in Elternzeit Beschäftigten zu übersenden. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat zulässig.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Personen die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem

transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Stellenausschreibungen beteiligt (§ 17 Abs. 1 LGG).

Liegen nach einer internen Stellenausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden (§ 8 Abs. 2 Satz 1 LGG). Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden (§ 8 Abs. 2 Satz 2 LGG).

Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen sollen insbesondere für Positionen oder Bereiche, in denen weniger Frauen als Männer vertreten sind, Frauen gezielt angesprochen werden. In diesen Fällen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Bei jeder zu besetzenden Vollzeitstelle ist zu prüfen, ob eine Besetzung mit Teilzeitkräften möglich ist. Dabei ist zu ermitteln, wie eine Teilung in sinnvoller Art und Weise aussehen kann. Bei einer Teilbarkeit der Stelle wird im Ausschreibungstext darauf hingewiesen.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz stehen gleichrangig auch soziale Kompetenzen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familien- oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils ausgeschriebene Stelle sein kann.

Alle Führungskräfte sind aufgefordert, uneigennützig Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen – auch in anderen Bereichen der Gemeindeverwaltung Senden – zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

3.1.2 Personalauswahlverfahren / Stellenbesetzungsverfahren

Alle Funktionen und Tätigkeiten bei der Gemeinde Senden stehen sowohl Frauen als auch Männern offen, sofern nicht rechtliche Bestimmungen entgegenstehen.

Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen, unabhängig vom Geschlecht, ist das Leistungsprinzip. An Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind gleiche Maßstäbe anzulegen.

Im Rahmen ihrer gesetzlichen Bestimmungen ist die Gleichstellungsbeauftragte an Auswahlverfahren bei Einstellungen, Umsetzungen sowie bei Höhergruppierungen und Beförderungen beteiligt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mit. Sie nimmt - soweit es ihr möglich ist - an Vorstellungsgesprächen teil. Sie ist frühzeitig über die Termine zu informieren. Sollte sie an einem Vorstellungsgespräch nicht teilnehmen, wird das Ergebnis der Personalauswahl mit ihr vor Abschluss des Verfahrens erörtert.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG).

Es ist anzustreben, dass das Auswahlgremium paritätisch durch Frauen und Männer besetzt wird.

Auswahlkriterien werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

Sofern in der angestrebten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen bzw. bei internen Umsetzungen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt auch für Beförderungen, Höhergruppierungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Bei Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen / Funktionen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

3.1.3 Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Ausbildungsplätze sind daher öffentlich auszuschreiben.

In Arbeitsbereichen, in denen bisher nur Männer beschäftigt sind oder in Bereichen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, ergreift die Gemeinde Senden Maßnahmen, um Mädchen und Jungen für einen für sie schwer zugänglichen Beruf zu gewinnen und sie nach ihrer Ausbildung darin zu unterstützen, in diesen Berufen Fuß zu fassen und Verantwortung zu übernehmen. Dabei sollte eine enge Zusammenarbeit mit den Schulen stattfinden.

Die Gemeinde Senden beteiligt sich daher jedes Jahr am Girls' und Boys' Day, um die jeweils untypischen Berufe den Mädchen und Jungen positiv näher zu bringen.

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen.

Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer höherwertigen Aus- / Weiterbildung teilzunehmen. Unterstützt werden kann dieses durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitverkürzungen, kurzfristige Freistellungen oder Beurlaubungen.

3.1.4 Personalentwicklung

Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung, um u.a. die Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen stärker nutzbar zu machen und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern.

Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden, dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern – auch derer, die sich in einer familienbedingten Beurlaubung befinden – gleichermaßen zu unterstützen und ggfs. Frauen besonders zu motivieren.

Diese Maßnahmen sind in der Regel Ganztagsveranstaltungen. Es ist darauf hinzuwirken, dass Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen bei der zeitlichen Festlegung und durch das Angebot von Kinderbetreuung bzw. gem. § 11 Abs. 3 LGG durch Erstattung der durch die Teilnahme entstehenden notwendigen Kosten für Kinderbetreuung so gestaltet werden, dass Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern / Angehörigen – auch bei Teilzeit oder Beurlaubung – teilnehmen können.

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u. a. auch die Themenstellungen:

- Rechtliche Grundlagen und Ziele der Gleichstellung
- Personalentwicklung / Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Arbeitszeitgestaltung
- Mobile Arbeit
- Schutz vor Benachteiligungen am Arbeitsplatz
- Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- Motivation der Beschäftigten

ausdrücklich zu behandeln. Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungskräfte verbindlich. Für die Übernahme von Führungsaufgaben ist sie Voraussetzung.

Beurlaubten Beschäftigten werden Fortbildungsmaßnahmen angeboten mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen. Die Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen I und II ist grundsätzlich auch während der Elternzeit / Beurlaubung möglich; in diesen Fällen wird kein Entgelt oder Freizeitausgleich gewährt.

4. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege

4.1 Elternzeit und Beurlaubung

Mit Frauen, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder in Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche zu führen, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit / der Beurlaubung zum Ziel haben. Nach Beendigung der Elternzeit bzw. des Sonderurlaubs besteht grundsätzlich kein Rechtsanspruch auf eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz. Soweit jedoch nachweislich wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der / des Beschäftigten angestrebt. Diese Bemühungen gelten auch für eine Rückkehr in Teilzeit.

Es ist Tatsache, dass es sich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor um ein Frauenthema handelt. Um eine echte Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen, ist es wünschenswert, dass auch Männer stärker Familienaufgaben übernehmen. Zu diesem Zweck sind Männer zu ermutigen, verstärkt von flexiblen Arbeitszeitgestaltungen und Beurlaubungen Gebrauch zu machen. Anträge von Mitarbeitern auf Beurlaubungen bzw. Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit unterliegen den gleichen Entscheidungskriterien wie die von weiblichen Beschäftigten.

4.2 Teilzeitarbeit / Flexible Arbeitszeiten

Es ist davon auszugehen, dass grundsätzlich jede Stelle teilbar ist. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Bei der Ausgestaltung von Teilzeitarbeit ist eine Vielzahl an Modellen möglich, da der Umfang der Arbeitszeitverkürzung sowie die Lage der Arbeitszeit flexibel gestaltet werden können. Neben dem klassischen Modell, der Halbtagsarbeit durch Reduzierung der täglichen Arbeitszeit, werden den Beschäftigten, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, viele unterschiedliche Varianten eröffnet. Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit voller Arbeitszeit ist unzulässig.

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Vor Aufnahme einer Teilzeitarbeit werden die antragstellenden Personen, soweit möglich, über die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen ihrer Entscheidung und der Möglichkeit der Rückkehr in Vollzeit informiert.

4.3 Mobile Arbeit

Familie und Beruf können durch Inanspruchnahme von mobiler Arbeit besser vereinbart werden. Seit dem Jahr 2020 wird bei der Gemeinde Senden die spezielle Arbeitsform der mobilen Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen angeboten. Zum 01.01.2020 ist die Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ in Kraft getreten.

Insgesamt gibt es drei Varianten der mobilen Arbeit:

- Mobile Arbeit- fest (für einen längeren Zeitraum an bestimmten Tagen der Woche, Umfang bis zu 40 % der wöchentlichen Arbeitszeit)
- Mobile Arbeit-variabel (nach individuellem Bedarf ohne langfristige Festlegung von bestimmten Wochentagen, Umfang bis 40 % der wöchentlichen Arbeitszeit)
- Mobile Arbeit-Notfall (mobile Arbeit aus einem besonderen persönlichen oder dienstlichen Grund, zeitlich befristet über das o.g. Maß hinaus)

Festzustellen ist, dass das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten bei der mobilen Arbeit ausgeglichen ist. Mit Stand von Oktober 2020 nehmen 28 Beschäftigte (davon 14 Frauen und 14 Männer) die Möglichkeit der mobilen Arbeit in Anspruch. Es ist auch jetzt noch mit einer steigenden Tendenz zu rechnen, da es ein attraktives Instrument der Personalentwicklung ist, Familie und Beruf zu vereinbaren.

4.4 Notfall-Kinderbetreuung am Arbeitsplatz

Um den Beschäftigten im Falle einer plötzlich benötigten Kinderbetreuung, wie z. B. bei Ausfall der Tageseltern, spontanem schulfrei, plötzlicher Schließung der Tageseinrichtungen, aber auch bei Überschneidung von Arbeitszeiten der Eltern, die Arbeitsaufnahme weiter zu ermöglichen, ist es kurzfristig zulässig, das Kind mit zur Arbeit zu bringen, sofern dadurch der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wird. So können im Notfall Klein-, Kindergarten- oder Schulkinder mit geringem Aufwand nebenbei betreut und beaufsichtigt werden.

Die Rahmenbedingungen für eine entsprechende Verfahrensweise werden von der Verwaltungsleitung, dem Personalmanagement und der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt.

4.5 Pflege

Die Pflege / Pflegebedürftigkeit von Angehörigen wird auch für die Beschäftigten der Gemeinde Senden zukünftig immer mehr ein Thema sein. In einer Gesellschaft, die immer älter wird, wird die Zahl der pflegebedürftigen Menschen weiter ansteigen. Häufig werden die Angehörigen dann zu Hause gepflegt. Dieses führt bei der pflegenden Person zu der Herausforderung, Familie und Beruf miteinander zu verbinden und in Einklang zu bringen. Zudem kann die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen die Beschäftigten unvorbereitet oder ganz kurzfristig treffen.

Die rechtlichen Grundlagen für die Pflege sind im Pflegezeit- und im Familienpflegezeitgesetz normiert. Zudem sollten die Führungskräfte und Beschäftigten für dieses Thema sensibilisiert werden, um auch zeitnah reagieren zu können. Ein Informationsblatt mit den wichtigsten Grundlagen wird erarbeitet und zur Verfügung gestellt.

5. Verwaltungskultur

Die Gemeinde Senden setzt sich für eine gelebte Verwaltungskultur ein, in der eine kooperative Führung von Beschäftigten hohe Priorität darstellt.

Die Gemeinde Senden setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer gesamten Aufgabenerfüllung den Bürgerinnen und Bürgern gegenüber für eine gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein.

Alle Führungskräfte und alle Beschäftigten der Gemeinde Senden sowie politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sind aufgefordert, das in der Präambel verankerte Prinzip des Gender Mainstreamings anzuwenden.

Zu einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur gehört auch die geschlechtssparitatische Besetzung von internen Arbeit- und Projektgruppen.

5.1 Vermeidung sexueller Belästigung / Mobbing

Die Gemeinde Senden missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Der Dienstherr verpflichtet sich, entsprechende dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Vorgesetzte haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird. Darüber hinaus tragen sie die Verantwortung mit, dass in den ihnen unterstellten Aufgabenbereichen dieses Arbeitsklima gefördert wird.

Sie übernehmen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf evtl. sexuelle Belästigung in ihrem Bereich nachgegangen wird.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Dienstvergehen oder eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten und hat entsprechende disziplinar-, arbeits- oder strafrechtliche Konsequenzen.

Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche jeder Art, in Form von Gesten, Äußerungen und körperlichen Kontakten sowie sexuelle Anspielungen oder abfällige sexistische Bemerkungen.

Mobbing oder Psychoterror liegt vor, wenn eine Person gezielt, systematisch und über einen längeren Zeitraum ausgegrenzt wird und damit in ihren sozialen Beziehungen, Ansehen, Selbstwertgefühl und Gesundheit Schaden nimmt. Mobbing lässt sich u. a. festmachen an Intrigen, übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit, Vorenthalten wichtiger Informationen, diskriminierenden Äußerungen über die Kleidung, Privatleben, Aussehen und Ausdrucksweise. Ein hoher Krankenstand kann auch ein Indiz für Mobbing sein.

Betroffene oder Beschäftigte, die einen Vorfall sexueller Belästigung oder von Mobbing bekannt machen wollen, sollten sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die/den nächst höhere/n Vorgesetzte/n, das Personalmanagement oder den Personalrat wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Bekannt gewordenen Vorfällen ist nachzugehen; eine sofortige Reaktion der Verantwortlichen ist notwendig. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die Maßnahmen Auslösende/n (Verursacherprinzip).

5.2 Sprache

Die Gemeinde ist bemüht, soweit möglich und den Lesefluss nicht beeinträchtigend eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache einzusetzen.

Diese bezieht sich sowohl auf interne Schriften, Publikationen als auch auf die Öffentlichkeitsarbeit und die Satzungen.

Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen wie Männer ansprechen, z. B. Beschäftigte oder Bedienstete anstelle von Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter.

Sofern geschlechtsneutrale Bezeichnungen nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Bei Stellenausschreibungen ist der Ausschreibungstext geschlechterneutral zu formulieren. Aus einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) ist abzuleiten, dass sich die arbeitgeberseitige Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nicht nur auf das weibliche und männliche, sondern auch auf das dritte Geschlecht bezieht. Diese Verpflichtung ergibt sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, Art. 2 Abs.1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG und aus Art. 3 Abs. 3, S. 1 GG, wonach nicht nur Frauen und Männer von einer Diskriminierung wegen ihres Geschlechts geschützt werden sollen, sondern auch Menschen, die diesen beiden Kategorien nicht zuzuordnen sind. Ausgehend von der Entscheidung des BVerfG sind die Bezeichnungen „inter/divers“ anzuwenden. Die Verwaltung wird in den Ausschreibungen nicht nur „m/w“ sondern „m/w/d“ verwenden.

6. Analyse und Umsetzung des Frauenförderplanes 2018 – 2020

6.1 Stellenausschreibungen

In den Jahren 2018 bis 2020 wurden insgesamt 57 Stellen (einschließlich Ausbildungsplätze) über Ausschreibungsverfahren besetzt. 10 Stellen wurden intern ausgeschrieben.

Insgesamt kamen auf die 57 Stellen, 490 Bewerbungen, davon 331 (**67,55 %**) von Frauen.

Zu den Vorstellungsgesprächen wurden 81 Frauen eingeladen, davon wurden 34 (**41,98 %**) Frauen eingestellt.

6.2 Ausbildung

Im Erhebungszeitraum wurden für den Verwaltungsbereich insgesamt 4 Ausbildungsplätze ausgeschrieben.

Alle vier Stellen wurden mit Frauen besetzt.

6.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten wurde im Erhebungszeitraum stets eine einvernehmliche Lösung gefunden.

Durch Beurlaubung und Arbeitszeitgestaltung wurde den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern / Angehörigen die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf erleichtert.

Den Wünschen der Beschäftigten konnte bei der Inanspruchnahme von Elternzeit und Beurlaubung entsprochen werden. Besonders erwähnenswert ist die Tatsache, dass im Erhebungszeitraum insgesamt sieben Männer ihre Elternzeit (durch Partnermonate) in Anspruch genommen haben, um Familienpflichten zu übernehmen.

7. Prognose und Zielvorgaben für die Zeit von 2021 – 2025

Es wird an dem Ziel festzuhalten sein, bei den Führungspositionen (Laufbahngruppe 2) den Frauenanteil zu erhöhen.

In den Berufsgruppen, in denen Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen, sollten zu besetzende Stellen bei entsprechender Leistung vorrangig diesen Kräften vorbehalten sein. Ziel wird hier sein, die Nachwuchskräfte weiterhin zu fördern, bzw. durch Projekte an höherwertige Tätigkeiten heranzuführen.

Zur Erreichung dieser Ziele sind die Maßnahmen des Gleichstellungsplanes und die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes, insbesondere bei Neueinstellungen, Stellenbesetzungen und Einstellungen von Nachwuchskräften zu beachten.

Die Inhalte der Ziele haben sich nicht verändert, deshalb wird auch für die nächsten fünf Jahre auf eine Neuformulierung verzichtet.

Es ist festzustellen, dass eine Vielzahl von durchgeführten Maßnahmen und Projekten, insbesondere die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch im vergangenen Berichtszeitraum zu positiven Entwicklungen der Frauenförderung beigetragen haben. Hierzu zählen insbesondere: Personalentwicklung (z. B. der Besuch des Verwaltungslehrganges II), Ausbau der fachspezifischen und der persönlichkeitsbildenden Fortbildung, formalisierte Mitarbeitergespräche, sowie die vielen unterschiedlichen Teilzeitmodelle.

Die Gemeinde Senden fördert und unterstützt insbesondere Männer bei der Inanspruchnahme von Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie.

8. Schlussbestimmungen

8.1 Controlling / Berichterstattung

Zur Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern wird der Gleichstellungsplan kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben.

Das Ergebnis wird mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten ausgewertet und geprüft, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen zur Erreichung der Zielsetzung zu ergreifen sind.

8.2 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Die in diesem Gleichstellungsplan getroffenen Regelungen gelten unter dem Vorbehalt, dass gesetzliche und/oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen. Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates zum 01.01.2021 in Kraft und endet am 31.12.2025.

Nach Inkrafttreten wird der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten in geeigneter Form zur Kenntnis gegeben.

(ohne ATZ-Beschäftigte in der Freistellungsphase; ATZ-Arbeitsphase als VZ berechnet; ohne geringfügig Beschäftigte und ohne SGB II geförderte Stellen; ohne Beurlaubte in Elternzeit und Sonderurlaub)

2020										2017							
Aufgaben-bereich	Laufbahngruppe/ Funktion	Beamte/-innen		TVöD		Insgesamt		Insgesamt		Beamte/-innen		TVöD		Insgesamt		Insgesamt	
		weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.
nichttechnischer Dienst der Verwaltung	LG 2, 2./ h.D. (A 13-16; E 13-15)	0	2	0	1	0	3	0%	100%	0	2	0	0	0	2	0%	100%
	LG 2, 1./ g.D. (A 9-13; E 9b-12)	7	6	14	16	21	22	49%	51%	6	6	7	15	13	21	38%	62%
	LG 1, 2./ m.D. (A 6-9; E 5-9a)	4	0	24	10	28	10	74%	26%	3	0	25	11	28	11	72%	28%
	LG 1, 1. / e.D. (A 5; E 1-5)	0	0	2	0	2	0	100%	0%	0	0	5	0	5	0	100%	0%
technischer Dienst der Verwaltung	LG 2, 2./ h.D. (A 13-16; E 13-15)	0	0	0	1	0	1	0%	100%	0	0	0	1	0	1	0%	100%
	LG 2, 1./ g.D. (A 9-13; E 9-12)	0	0	3	5	3	5	38%	63%	0	0	3	5	3	5	38%	63%
sozialer Dienst	LG 2, 1./ g.D. (A 9-13; E 9-12)	0	0	1	0	1	0	100%	0%	0	0	1	1	1	1	50%	50%
	LG 1, 2./ m.D. (A 6-9; E 5-9)	0	0	1	2	1	2	33%	67%	0	0	1	2	1	2	33%	67%
	LG 1, 1. / e.D. (A 5; E 1-5)	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	1	0	1	0%	100%
Nachwuchskräfte	LG 2, 1./ g.D. (A 9-13; E 9-12)	2	0	0	0	2	0	100%	0%	0	0	1	0	1	0	0%	0%
	LG 1, 2./ m.D. (A 6-9; E 5-9)	0	0	3	1	3	1	75%	25%	0	0	2	1	2	1	67%	33%
Verwaltung insgesamt		13	8	48	36	61	44	58%	42%	9	8	45	37	54	45	55%	45%
Tageseinrichtung "An der Drachenwiese"	Leitung	0	0	1	0	1	0	100%	0%	0	0	1	0	1	0	100%	0%
	Fachkraft	0	0	13	0	13	0	100%	0%	0	0	14	0	14	0	100%	0%
	Ergänzungskräfte	0	0	3	0	3	0	100%	0%	0	0	3	0	3	0	100%	0%
	Küchenkraft	0	0	2	0	2	0	100%	0%	0	0	1	0	1	0	100%	0%
	Praktikum	0	0	1	0	1	0	100%	0%	0	0	1	0	1	0	100%	0%
Schulen	Sekretär/innen	0	0	8	0	8	0	100%	0%	0	0	7	0	7	0	100%	0%
	Essensausgabe	0	0	7	0	7	0	100%	0%	0	0	8	0	8	0	100%	0%
	Hausmeister/in	0	0	0	9	0	9	0%	100%	0	0	0	8	0	8	0%	100%
Sporthallen	Hausmeister/in	0	0	0	2	0	2	0%	100%	0	0	0	2	0	2	0%	100%
Bauhof	Leitung	0	0	0	1	0	1	0%	100%	0	0	0	1	0	1	0%	100%
	Beschäftigte	0	0	0	19	0	19	0%	100%	0	0	0	18	0	18	0%	100%
externer Bereich insgesamt		0	0	35	31	35	31	53%	47%	0	0	35	29	35	29	55%	45%
Gesamtzahl		13	8	83	67	96	75	56%	44%	9	8	80	66	89	74	55%	45%
Stichtag: 01.09.2020										Stichtag: 01.11.2017							

Statistik zum 01.09.2020 - Anteil der Teilzeitbeschäftigten differenziert nach Umfang der Teilzeitbeschäftigung

(ohne ATZ-Beschäftigte in der Freistellungsphase; ATZ-Arbeitsphase als VZ berechnet)

ohne geringfügig Beschäftigte und ohne SGB II geförderte Stellen; ohne Beurlaubte in Elternzeit und Sonderurlaub)

Aufgabenbereich	Laufbahngruppe/ Funktion	Gesamtzahl			Vollzeitbeschäftigung		Teilzeitbeschäftigung		Teilzeit ab 50 %		Teilzeit unter 50 %		Teilzeit- zur Vollzeit	Vollzeit	
		Beschäftigte	weibl.	männl.	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich			
nichttechnischer Dienst der Verwaltung	LG 2, 2./h.D. (A 13-16; E 13-15)	3	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	57,14% 60,71% 100,00%	10,00%	
	LG 2, 1./g.D. (A 9-13; E 9b-12)	43	21	22	9	21	12	1	9	1	3	0			
	LG 1, 2./m.D. (A 6-9; E 5-9a)	38	28	10	11	9	17	1	15	1	2	0			
	LG 1, 1./e.D. (A 5; E 1-5)	2	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0			
technischer Dienst der Verwaltung	LG 2, 2./h.D. (A 13-16; E 13-15)	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	33,33%	20,00%	
	LG 2, 1./g.D. (A 9-13; E 9-12)	8	3	5	2	4	1	1	1	1	0	0			
sozialer Dienst	LG 2, 1./g.D. (A 9-13; E 9-12)	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0			
	LG 1, 2./m.D. (A 6-9; E 5-9)	3	1	2	1	2	0	0	0	0	0	0			
	LG 1, 1./e.D. (A 5; E 1-5)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Nachwuchskräfte	LG 2, 1./g.D. (A 9-13; E 9-12)	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0			
	LG 1, 2./m.D. (A 6-9; E 5-9)	4	3	1	3	1	0	0	0	0	0	0			
Verwaltung insgesamt		105	61	44	29	41	32	3	27	3	5	0			
Tageseinrichtung "An der Drachenwiese"	Leitung	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	76,92% 100,00% 100,00%		
	Fachkraft	13	13	0	3	0	10	0	9	0	1	0			
	Ergänzungskraft	3	3	0	0	0	3	0	3	0	0	0			
	Küchenkraft	2	2	0	0	0	2	0	1	0	1	0			
	Praktikum	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0			
Schulen	Sekretär/innen	8	8	0	0	0	8	0	4	0	4	0	100,00% 100,00%	22,22%	
	Essensausgabe	7	7	0	0	0	7	0	1	0	6	0			
	Hausmeister/in	9	0	9	0	7	0	2	0	2	0	0			
Sporthallen	Hausmeister/in	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0			
Bauhof	Leitung	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0		15,79%	
	Beschäftigte	19	0	19	0	16	0	3	0	3	0	0			
externer Bereich insgesamt		66	35	31	5	26	30	5	18	5	12	0	85,71%	16,13%	
Gesamtzahl		171	96	75	34	67	62	8	45	8	17	0	64,58%	10,67%	
														Stichtag: 01.09.2020	

Anzahl der vorgenommenen Beförderungen, Höhergruppierungen, Neueinstellungen und Wiederbesetzungen
Berichtszeitraum 01.01.2019 - 01.09.2020

Besoldungs-/ Entgeltgruppen nach BBesG/ TVöD vergleichbar	Nr.	Beförderungen		Beförderungen		Höher- gruppierungen		Höher- gruppierungen		Stellenbesetzung als Vertretungskraft auf Grund von Beurlaubungen		Stellenbesetzung als Vertretungskraft auf Grund von Beurlaubungen		Neu- einstellungen		Neu- einstellungen		Stellenbes. Rückkehr aus Beurlaubung		Stellenbes. Rückkehr aus Beurlaubung	
		Jahr:	19	20	19	20	19	20	19	20	19	20	19	20	19	20	19	20	19	20	
		Geschlecht	w		m		w		m		w		m		w		m		w		
A 14								1													
A 13 / E 13																					
höherer Dienst insgesamt								1													
A 13 / E 13																					
A 12 / E 11,12					1			1	1					1		1					
A 11 / E 10,11			1			2	1	4	1								1				
A 10 / E 9,10			2																		
A 9 / E 9			1				1	1						1		1	1	1			
gehobener Dienst insgesamt			4		1	2	2	6	2					2		2	2				
A 9/ E 9							1	2				1									
A 8 / E 8										3				5	1			1	1		
E7									2						1						
A 7 / E 6						2	4	5	1												
A 6 / E 5														2			1				
mittlerer Dienst insgesamt						2	5	7	3	3				7	2						
einfacher Dienst insgesamt														3							
Gesamtsumme			4		1	4	7	14	5	3		1		12	2	2	3	2	1		
		weiblich		* männlich																	
im Jahr 2019		21		17		* Addition aller Maßnahmen															
im Jahr 2020		14		9																	
Gesamtsumme		35		26																	