

Zwischenbericht zum Frauenförderplan 2019



Fachdienst

Zentrale Verwaltung und Personal

Stadt
Neumünster

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	- 3 -
2. Einleitung und Rückblick	- 4 -
2.1 Gesetzliche Grundlagen.....	- 4 -
3. Ziele des Frauenförderplans 2017–2021	- 5 -
3.1 Auswertung der bisher erreichten Ziele.....	- 5 -
4. Statistik und Zahlen	- 6 -
4.1 Überblick Gesamtverwaltung.....	- 7 -
4.2 Übersicht der Führungskräfte	- 8 -
4.3. Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben	- 8 -
4.3.1 Zielvorgaben (Beschäftigte).....	- 9 -
4.3.2 Zielvorgaben (Beamtenbereich)	- 10 -
4.3.3 Zielvorgaben (Sozial- und Erziehungsdienst).....	- 10 -
5. Gesamtauswertung der Ergebnisse.....	- 11 -
6. Anhang.....	- 12 -
6.1 IST-Analyse nach Fachdiensten	- 12 -
6.2 Legende der Fachdienste (Stand 2019).....	- 14 -
6.3 IST - Analyse Beschäftigte.....	- 15 -
6.4 IST - Analyse Beamtinnen und Beamte	- 17 -
6.5 IST - Analyse Sozial- und Erziehungsdienst.....	- 18 -
6.6 Erläuterungen zur Übersicht Unterrepräsentanzen von Frauen.....	- 19 -

1. Vorwort

Mit dem vorliegenden Zwischenbericht zum Frauenförderplan kommt die Stadt Neumünster ihrer Verpflichtung nach, gemäß § 11 Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein, für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil aufzustellen. Auch hatte sich die Ratsversammlung in der Sitzung am 13.06.2017 gewünscht, dass in Zukunft nach zwei Jahren ein Zwischenbericht erfolgen möge.

Der vorliegende Zwischenbericht 2019 ist ein Gemeinschaftsprojekt des Fachdienstes Zentrale Verwaltung und Personal, der Gleichstellungsstelle und des Personalrates.

2. Einleitung und Rückblick

2.1 Gesetzliche Grundlagen

Nach Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland sind Männer und Frauen gleichberechtigt.

Nach Artikel 9 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein ist die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung.

Vor diesem Hintergrund hat das Land Schleswig-Holstein das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GStG) verabschiedet.

Aus diesem Gleichstellungsgesetz ergibt sich die Verpflichtung für jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen. Grundlagen des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur.

Außerdem enthält der Frauenförderplan für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben. Diese beziehen sich auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen, um den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die Zielvorgaben beinhalten personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zu ihrer Erreichung.

Dabei sind nicht nur das für die öffentliche Verwaltung geltende Leistungsprinzip zu berücksichtigen, sondern auch die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern.

Stichtag der Erhebungen im Zwischenbericht 2019 zum Frauenförderplan der Stadt Neumünster ist der 01.08.2019.

3. Ziele des Frauenförderplans 2017-2021

Folgende Zielvorgaben wurden für den Zeitraum 2017-2021 festgesetzt:

- Erhöhung des Anteils von Frauen im Fachdienst 37 (Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz). Insbesondere im Bereich des Abwehrenden Brandschutzes werden die Tätigkeit und die Aus-bildung von Frauen angestrebt.
- Prüfung der Möglichkeiten, beim FD 37 im Rettungsdienst einen flexibleren Einsatz von Teilzeitkräften vermehrt zu ermöglichen.
- Erhöhung der Zahl der Leitungsstellen in Teilzeit
- Erhöhung der Zahl der Väter in Elternzeit
- Fortbildungen zum Thema „Elternzeit“ bleiben regelmäßiger Bestandteil des jährlichen Fortbildungsangebots.
- Fortbildungen für Mitarbeitende und Führungskräfte zu Gender Mainstreaming mit unterschiedlichen Schwerpunkten werden regelmäßig angeboten, von der Lenkungsgruppe ausgewertet und regelmäßig an die Bedarfe angepasst.
- Alle Drucksachen zur Vorlage in die politischen Gremien sind geschlechtergerecht formuliert.
- Prüfung des Bedarfs und der Möglichkeiten für eine Notfallbetreuung (z.B. bei Kindern und der Pflegebetreuung).

3.1 Auswertung der bisher erreichten Ziele

- Der Anteil der Frauen im Fachdienst 37 hat sich geringfügig verändert und zwar von 10,60% auf 11,05%. An diesem Ziel muss also weiterhin gearbeitet werden.
- Der Einsatz von Teilzeitkräften ist grundsätzlich möglich, dabei sind die besonderen Bedürfnisse des „Rettungsauftrages“ zu berücksichtigen; weitere Gespräche sind in Planung.
- Es gibt bislang nur eine Leitungsstelle, auf der Abteilungsleitungsebene, die geteilt wurde.
- Die absolute Personenzahl der Männer in Elternzeit oder Sonderurlaub hat sich deutlich erhöht. Allerdings ist parallel auch die Anzahl der Frauen in Elternzeit oder Sonderurlaub angestiegen, sodass die prozentuale Erhöhung von 9% auf 32% beträgt. Auch ist festzustellen, dass Männer in der Regel deutlich kürzere Elternzeiten beantragen. Diese Erscheinung tritt jedoch nicht nur bei der Stadt Neumünster auf, sondern bildet ein gesellschaftliches Phänomen ab.
- Für 2020 sind weitere Fortbildungen zum Thema Elternzeit angedacht, insbesondere auch eine Veranstaltung, die sich speziell an junge Männer richten soll.

- 2017 wurde das letzte Mal ein Gender Mainstreaming Seminar angeboten, das aufgrund der geringen Nachfrage wieder abgesagt werden musste. Im zweiten Halbjahr 2020 ist ein erneutes Seminar geplant.
- Der Verwaltungsvorstand hat den Mitarbeitenden die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache empfohlen, auf der Grundlage des Dudens. Die Empfehlung des Rates für deutsche Rechtschreibung im Hinblick auf den sprachlichen Umgang mit dem „Dritten Geschlecht“ soll abgewartet werden.
- Seit dem 01.August 2019 haben die Mitarbeitenden der Stadt Neumünster die Möglichkeit ihre Kinder in Notfällen von Tagespflegepersonen der Diakonie Altholstein betreuen zu lassen. Dieses Angebot gilt zunächst für einen Zeitraum von zwei Jahren und wird in dieser Zeit evaluiert. Im Bedarfsfall kann die Kooperation mit der Diakonie auch auf pflegebedürftige Angehörige ausgeweitet werden.

4. Statistik und Zahlen

Die Unterrepräsentanzen von Frauen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sind konkret ausgewiesen.

Die genaue Zielvorgabe in % für die Repräsentanz von Frauen in jeder Entgelt- und Besoldungsgruppe für die nächsten 2 Jahre ist festgelegt (siehe Punkte 4.3.1 bis 4.3.3).

Die Errechnung der Zielvorgaben in % erfolgt nach § 11 Abs. 4 Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein (Näheres unter 5.6 im Anhang).

4.1 Überblick Gesamtverwaltung

Überblick Gesamtverwaltung

	2016		2019	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dienstverhältnis				
Beschäftigte	682	458	700	493
Beamte	133	186	142	190
Zwischenergebnis	815	644	842	683
Gesamt	1459		1525	
Teilzeitbeschäftigte				
Beschäftigte	377	32	393	28
Beamte	54	12	65	6
Zwischenergebnis	431	44	458	34
Gesamt	475		492	
Sonderurlaub / Elternzeit				
Beschäftigte	24	0	50	17
Beamte	6	3	9	10
Zwischenergebnis	30	3	59	27
Gesamt	33		86	
Telearbeitsplätze				
Beschäftigte	6	3	19	5
Beamte	7	7	10	7
Gesamt	23		41	

* ohne Honorarkräfte/geringfügig Beschäftigte.

Übersicht Elternzeit

	Anzahl Männer	Gesamtdauer in Tagen	Durchschnitt in Tagen	Anzahl Frauen	Gesamtdauer in Tagen	Durchschnitt in Tagen
Beamte / Beamtinnen	10	335	33,5	9	2432	270,22
Beschäftigte	17	1016	59,76	50	10280	205,60

Die Gesamtübersicht stellt auf der Basis der Mitarbeitenden zum 01.09.2019 die absoluten Zahlenverhältnisse nach Personen ohne weitere Differenzierung dar.

Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden hat sich dabei um 66 erhöht, die Anzahl der Mitarbeitenden in Teilzeit hat sich um 17 erhöht.

Die Anzahl der Mitarbeitenden in Telearbeit hat sich ebenfalls erhöht und wird perspektivisch auch weiterhin wachsen. Seit der Neufassung der Dienstvereinbarung „Alternierende Telearbeit“ wurde die Limitierung der Telearbeitsplätze aufgehoben, da sich diese Art der Arbeit bewährt hat.

4.2 Übersicht der Führungskräfte

	2019				zum Vergleich
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Frauenanteil 2016 in %
Sachgebietsleitung	0	4	4	0,00 %	0,00 %
Fachdienstleitung	9	12	21	42,86 %	31,60 %
Abteilungsleitung	19	27	46 *	41,30 %	40,50 %
Führungskräfte der oberen Ebene	28	43	71	39,44 %	35,06 %
Arbeitsgruppen- / teamleitung	13	16	29	44,83 %	50,00 %
Kita-Leitungen	8	1	9	88,89 %	88,89 %
Führungskräfte (Gesamt)	49	60	109	44,95 %	39,17 %

* Inklusive Büro des Oberbürgermeisters und Jobcenter / ohne Personalrat und Gleichstellungsstelle.

Diese Übersicht zeigt deutlich, dass auf der Ebene der Arbeitsgruppenleitung das Ziel der Parität erreicht bzw. sogar übertroffen wurde. Dies liegt im Schwerpunkt daran, dass 8 von 9 Kindertagesstätten von Mitarbeiterinnen geleitet werden.

Auch auf der Ebene der Abteilungsleitung haben sich die Zahlen zugunsten der Frauen verändert. Besonders hervorzuheben ist der Anstieg des Frauenanteils auf der Ebene der Fachdienstleitungen um mehr als 10 Prozentpunkte.

Anzustreben sind auf der Abteilungs- und auf der Fachdienstleitungsebene weiterhin die 50%.

Allein auf der Ebene des Stadtvorstandes ist leider keine Frau vertreten.

4.3. Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben

Die nachfolgenden Übersichten zeigen den Frauenanteil (in %) in den jeweiligen Entgelt- sowie Besoldungsgruppen und die daraus berechnete Zielvorgabe (in %). Die Zielvorgabe wird zwingend nach einer bestimmten Berechnungsmethode ermittelt, die in der Anlage unter Punkt 5.6 ausführlich erläutert wird.

4.3.1 Zielvorgaben (Beschäftigte)

Entgelt- gruppen	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in %	Zielvorgabe in %
15	6	66,67%	Ziel erreicht
14	8	31,22%	35,01%
13	11	35,01%	46,95%
12	20	46,95%	50,00%
11	55	34,55%	38,91%
10	17	38,91%	50,00%
9a	43	58,72%	Ziel erreicht
9b	75	44,60%	47,88%
9c	14	47,88%	50,00%
8	44	70,29%	Ziel erreicht
7	34	42,86%	47,86%
6	116	30,62%	49,55%
5	171	49,55%	50,00%
4	41	19,33%	24,33%
3	60	10,59%	13,12%
2Ü	12	13,12%	44,49%
2	66	44,49%	50,00%
1	1	100,00%	Ziel erreicht
P9	1	0,00%	12,50%
P8	9	12,50%	50%
P7	1	100,00%	Ziel erreicht

4.3.2 Zielvorgaben (Beamtenbereich)

	Anzahl Beamte	Frauenanteil	Zielvorgabe
Besoldungsgruppe			
Laufbahngruppe 2			
A 16	3	100,00%	Ziel erreicht
A 15	5	18,83%	50%
A 14	4	69,42%	Ziel erreicht
A 13	7	23,08%	42,87%
A 12	20	42,87%	47,87%
A 11	46	38,97%	50,00%
A 10	45	51,38%	Ziel erreicht
A 9	19	78,87%	Ziel erreicht
Laufbahngruppe 1			
A 9 + Z	15	25,47%	31,16%
A 9	51	31,16%	31,32%
A 7	30	29,55%	34,55%
B- Gruppe	4	0,00%	50,00%
Anw. LB 2	14	64,29%	Ziel erreicht
Anw. LB 1	14	12,98%	50,00%

Die Besoldungsgruppe A6 ist derzeit nicht vertreten.

4.3.3 Zielvorgaben (Sozial- und Erziehungsdienst)

Entgeltgruppen	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in %	Zielvorgabe in %
S18	1	0,00%	50%
S17	17	79,24%	Ziel erreicht
S16	9	76,22%	Ziel erreicht
S15	25	76,49%	Ziel erreicht
S14	42	81,81%	Ziel erreicht
S13Ü	1	100,00%	Ziel erreicht
S13	1	100,00%	Ziel erreicht
S12	25	78,56%	Ziel erreicht
S11b	23	95,70%	Ziel erreicht
S9	10	88,90%	Ziel erreicht
S8b	127	92,15%	Ziel erreicht
S8a	18	85,44%	Ziel erreicht
S3	66	98,33%	Ziel erreicht
S2	8	100,00%	Ziel erreicht

Die Entgeltgruppen S4, S5, S6, S7, S10 und S11a sind derzeit nicht vertreten.

5. Gesamtauswertung der Ergebnisse

In den verschiedenen **Entgelt- und Besoldungsgruppen** haben sich grundsätzlich nur geringfügige Veränderungen ergeben. In den Entgeltgruppen 10 und 11 hat sich der Frauenanteil verringert, da vor allem männliche Kollegen in Vollzeit neueingestellt worden sind. In der Entgeltgruppe 7 hat sich der Frauenanteil aufgrund der neuen Entgeltordnung erhöht.

Der Frauenanteil in den **Besoldungsgruppen** hat insgesamt leicht zugenommen und liegt jetzt bei 39,65%.

Der Frauenanteil in den **Entgeltgruppen** hat leicht abgenommen auf insgesamt 39,86%.

Der Frauenanteil in den Bereichen des **TVöD – SuE (Sozial – und Erziehungsdienst)** ist nach wie vor mit 88,88% sehr hoch.

Deutlich positiv hat sich das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der **Fachdiensleitungen** verändert. Hier haben wir 3 Fachdienstleiterinnen dazu gewinnen können.

In den letzten zwei Jahren wurden einige strukturelle Ziele erreicht. Die Einrichtung der „**Kindernotfallbetreuung**“ wurde umgesetzt und steht jetzt allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Dies ist ein wertvoller Beitrag zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Erfahrungen der nächsten zwei Jahre werden evaluiert und bilden eventuell den Grundstein das Modell auch auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auszuweiten.

Die Möglichkeit für die Mitarbeitenden ein Teil ihrer Arbeitsleistung in **Telearbeit** zu erbringen ist ebenfalls ein positiver Beitrag zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf.

Die Zahl der **Väter in Elternzeit** hat sich erhöht, allerdings liegt hier der Schwerpunkt auf kürzeren Elternzeiten. Für das nächste Jahr ist eine Fortbildung geplant die, über die rechtlichen Grundlagen hinaus, auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenwunsch und den erwarteten Rollenbild ermöglichen soll.

Das Ziel auch **Leitungsstellen in Teilzeit** zu besetzen wird in allen Stellenausschreibungen der Stadt durch die grundsätzliche Möglichkeit der Tätigkeit in Teilzeit formuliert. Tatsächlich war aber die Nachfrage hier bei Leitungsstellen sehr gering.

6. Anhang

6.1 IST-Analyse nach Fachdiensten

	<u>Mitarbeiter / -innen insgesamt</u>				<u>Davon Frauen</u>					
Fachdienst	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Frauenanteil 2019	Frauen- anteil 2016
		Personen	Arbeitszeit- volumen	(B+D)		Personen	Arbeitszeit- Volumen	(F+H)	I x 100 : E	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Sachgebiet I	51	23	16,48	67,48	18	20	14,19	32,19	47,70 %	-
10	29	16	11,5	40,5	14	16	11,5	25,5	62,96 %	53,96 %
11	18	3	1,95	19,95	2	2	1,15	3,15	15,79 %	7,96 %
30	4	4	3,03	7,03	2	2	1,54	3,54	50,36 %	66,67 %
Sachgebiet II	400	27	17,55	417,55	37	23	14,39	51,39	12,31 %	-
20	31	17	11,27	42,27	11	14	8,95	19,95	47,20 %	51,22 %
37	141	3	1,77	142,77	14	3	1,77	15,77	11,05 %	10,60 %
70	228	7	4,51	232,51	12	6	3,67	15,67	6,74 %	7,55 %
Sachgebiet III	324	348	240,54	564,54	236	333	229	465	82,37 %	-
3	15	5	2,96	17,96	6	4	2,46	8,46	47,10 %	66,67 %
40	39	86	53,67	92,67	24	83	50,94	74,94	80,87 %	78,86 %
50	44	21	14,14	58,14	30	20	13,3	43,3	74,48 %	67,05 %

51	110	162	116,69	226,69	99	159	114,1	213,1	94,01 %	96,57 %
52	57	37	26,13	83,13	41	35	25,09	66,09	79,50 %	76,47 %
53	15	14	9,27	24,27	10	13	8,47	18,47	76,10 %	67,36 %
Jobcenter	44	23	17,68	61,68	26	19	14,64	40,64	65,89 %	69,75 %
Sachgebiet IV	183	73	49,97	232,97	58	64	42,58	100,58	43,17 %	-
4	3	5	3,98	6,98	1	3	2,27	3,27	46,85 %	*
32	64	36	23,86	87,86	28	34	22,23	50,23	57,17 %	59,12 %
61	17	7	5,37	22,37	10	7	5,37	15,37	68,71 %	61,08 %
63	24	11	7,77	31,77	10	8	5,21	15,21	47,88 %	53,38 %
65	50	9	5,4	55,4	5	7	3,91	8,91	16,08 %	33,38 % **
66	25	5	3,59	28,59	4	5	3,59	7,59	26,55 %	33,38 % **
Sonstige Bereiche	15	10	6,81	21,81	11	8	5,34	16,34	74,92 %	-
12	8	3	2,24	10,24	5	3	2,24	7,24	70,70 %	75,82 %
13	3	2	1,1	4,1	2	1	0,6	2,6	63,41 %	49,37 %
14	3	4	2,97	5,97	3	3	2	5	83,75 %	65,38 %
16	1	1	0,5	1,5	1	1	0,5	1,5	100,00 %	100,00 %

6.2 Legende der Fachdienste (Stand 2019)

<u>Fachdienst</u>	<u>Erläuterung</u>
12	Büro des Oberbürgermeisters
13	Personalrat
14	Rechnungsprüfung
16	Gleichstellungsstelle
Sachgebiet I	
10	Zentrale Verwaltung und Personal
11	EDV-Dienste
30	Recht
Sachgebiet II	
20	Haushalt und Finanzen
37	Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz
70	Technisches Betriebszentrum
Sachgebiet III	
3	Dezentrale Steuerungsunterstützung
40	Schule, Jugend, Kultur und Sport
50	Soziale Hilfen
51	Frühkindliche Bildung
52	Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD)
53	Gesundheit
	Jobcenter
Sachgebiet IV	
04	Dezentrale Steuerungsunterstützung SG IV
32	Bürgerservice, öffentliche Sicherheit und Ordnung
61	Stadtplanung und -entwicklung
63	Umwelt und Bauaufsicht
65	Gebäudemanagement
66	Tiefbau und Grünflächen

6.3 IST - Analyse Beschäftigte

	Tariflich Beschäftigte insgesamt				davon Frauen					
Entgelt- gruppe	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Frauenanteil 2019	Frauenanteil 2016
		Personen	Arbeitszeit- volumen	(B + D)		Personen	Arbeitszeit- volumen	(F + H)	I x 100 : E	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
15	6	0	0	6	4	0	0	4	66,67 %	50 %
14	6	2	1,27	7,27	1	2	1,27	2,27	31,22 %	27,27 %
13	7	4	2,97	9,97	2	2	1,49	3,49	35,01 %	44,70 %
12	15	5	3,85	18,85	5	5	3,85	8,85	46,95 %	44,99 %
11	43	12	8,17	51,17	12	9	5,68	17,68	34,55 %	40,07 %
10	15	2	1,37	16,37	5	2	1,37	6,37	38,91 %	52,83 %
9a	30	13	8,76	38,76	14	13	8,76	22,76	58,72 %	42 % *
9b	58	17	10,9	68,9	22	14	8,73	30,73	44,60 %	42 % *
9c	9	5	3,99	12,99	3	4	3,22	6,22	47,88 %	42 % *
8	32	12	8,39	40,39	20	12	8,39	28,39	70,29 %	70,23 %
7	26	8	5,5	31,5	8	8	5,5	13,5	42,86 %	4,85 %
6	100	16	10,98	110,98	23	16	10,98	33,98	30,62 %	35,24 %
5	100	71	43,72	143,72	31	66	40,22	71,22	49,55 %	52,67 %
4	35	6	3,43	38,43	4	6	3,43	7,43	19,33 %	2 %
3	58	2	1,28	59,28	5	2	1,28	6,28	10,59 %	15,04 %
2Ü	11	1	0,51	11,51	1	1	0,51	1,51	13,12 %	18,81 %
2	31	35	23,04	54,04	4	31	20,04	24,04	44,49 %	55,92 %
1	1	0	0	1	1	0	0	1	100,00 %	100 %

P7	0	1	0,51	0,51	0	1	0,51	0,51	100,00 %	**
P8	7	2	1	8	0	2	1	1	12,50 %	**
P9	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00 %	**
Gesamt	591	214	139,64	730,64	165	196	126,23	291,23	39,86 %	42,9 %
Azubis	18	0	0	18	10	0	0	10	55,56 %	72,22 %

* Für den Vergleichswert in 2016 wurde jeweils die Entgeltgruppe 9 gewählt, 2016 gab es noch keine Entgeltgruppen 9a, b und c

** Die Entgeltgruppen P7, P8 und P9 gab es 2016 noch nicht. Das P steht hierbei für Pflege

6.4 IST - Analyse Beamtinnen und Beamte

(inklusive Feuerwehr)

	<u>Beamte insgesamt</u>				<u>Davon Frauen</u>				<u>zum Vergleich</u>	
Besoldungsgruppe	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität	Frauenanteil	Frauenanteil
									2019	2016
		Personen	Arbeitszeitvolumen	(B+D)		Personen	Arbeitszeitvolumen	(F+H)	I x 100 : E	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Laufbahngruppe 2										
A 16	2	1	0,94	2,94	2	1	0,94	2,94	100,00 %	83,00 %
A 15	3	2	1,78	4,78	0	1	0,9	0,9	18,83 %	22,08 %
A 14	2	2	1,27	3,27	1	2	1,27	2,27	69,42 %	55,23 %
A 13	6	1	0,5	6,5	1	1	0,5	1,5	23,08 %	18,21 %
A 12	17	3	2,22	19,22	7	2	1,24	8,24	42,87 %	31,35 %
A 11	35	11	7,6	42,6	9	11	7,6	16,6	38,97 %	42,25 %
A 10	28	17	11,76	39,76	11	14	9,43	20,43	51,38 %	49,08 %
A 9	18	1	0,93	18,93	14	1	0,93	14,93	78,87 %	76,06 %
Laufbahngruppe 1										
A 9 + Z	14	1	0,76	14,76	3	1	0,76	3,76	25,47 %	21,63 %
A 9	43	8	4,94	47,94	10	8	4,94	14,94	31,16 %	24,09 %
A 8	41	14	9,67	50,67	7	13	8,87	15,87	31,32 %	35,16 %
A 7	21	9	5,97	26,97	2	9	5,97	7,97	29,55 %	29,62 %
Gesamt	230	70	48,34	278,34	67	64	43,35	110,35	39,65 %	37,98
B-Gruppe	4	0	0	4	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Anw. LB 2	14	0	0	14	9	0	0	9	64,29 %	70,00 %
Anw. LB 1	13	1	0,79	13,79	1	1	0,79	1,79	12,98 %	40,00 %

6.5 IST - Analyse Sozial- und Erziehungsdienst

	Tariflich Beschäftigte insgesamt				davon Frauen					
Entgelt- gruppe	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität	Frauenanteil	Frauen- anteil
							2019		2016	
		Personen	Arbeitszeit- volumen	(B+D)		Personen	Arbeitszeit- volumen	(F+H)	I x 100 : E	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
S18	0	1	0,5	0,5	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
S17	11	6	3,45	14,45	8	6	3,45	11,45	79,24 %	80,25 %
S16	4	5	4,41	8,41	2	5	4,41	6,41	76,22 %	76,80 %
S15	12	13	9,27	21,27	7	13	9,27	16,27	76,49 %	72,04 %
S14	19	23	16,73	35,73	13	22	16,23	29,23	81,81 %	72,13 %
S13	0	1	0,85	0,85	0	1	0,85	0,85	100,00 %	100,00 %
S12	12	13	8,99	20,99	8	12	8,49	16,49	78,56 %	74,75 %
S11b	3	20	13,06	16,06	3	19	12,37	15,37	95,70 %	95,01 % *
S9	6	4	3,01	9,01	5	4	3,01	8,01	88,90 %	85,71 %
S8a	60	67	50,27	110,27	53	65	48,61	101,61	92,15 %	86,24 % **
S8b	4	14	8,91	12,91	4	11	7,03	11,03	85,44 %	86,24 % **
S3	28	38	27,07	55,07	28	37	26,15	54,15	98,33 %	96,65 %
S2	2	6	4,09	6,09	2	6	4,09	6,09	100,00 %	84,94 %
Gesamt	161	211	150,61	311,61	133	201	143,96	276,96	88,88 %	85,52 %

Die Entgeltgruppen S4, S5, S6, S7, S10 und S11a sind derzeit nicht vertreten

* Für den Vergleichswert in 2016 wurde die Entgeltgruppe S11 gewählt, 2016 hab es noch keine Entgeltgruppe S11a und S11b

** Für den Vergleichswert in 2016 wurde die Entgeltgruppe S8 gewählt, 2016 hab es noch keine Entgeltgruppe S8a und S8b

6.6 Erläuterungen zur Übersicht Unterrepräsentanzen von Frauen

Nach § 11 Abs. 4 Gleichstellungsgesetz S.-H. soll das Mindestziel des jeweiligen Planungszeitraumes ein Frauenanteil sein, der dem Anteil der nächsten niedrigeren Besoldungs- und Entgeltgruppe entspricht.

Der Gesetzgeber ist dabei davon ausgegangen, dass der Frauenanteil bei steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe stets niedriger wird, hieraus ergäbe sich eine einfache mathematische Berechnung.

Bei der Stadt Neumünster ergibt sich diese Situation jedoch nicht durchgängig bei allen Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Es haben sich daher zur Findung der Zielvorgabe folgende drei Verfahrensweisen zur Berechnung ergeben:

- a) Der Frauenanteil in der nächst niedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe ist größer als der in der zu überprüfenden Gruppe, aber kleiner als 50 %.**

Als Zielvorgabe wird der Prozentsatz der nächst niedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe festgelegt (= Regelfall nach dem GStG).

- b) Der Frauenanteil in der nächst niedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe ist kleiner als der Frauenanteil in der zu überprüfenden Gruppe, in beiden Gruppen aber unter 50 %.**

Das gesetzliche Mindestziel für diesen Zeitraum ist damit erreicht. Als Zielvorgabe wird eine pauschale Erhöhung des Frauenanteils um 5 % festgelegt.

- c) Der Frauenanteil in der nächstniedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe beträgt oder übersteigt 50 %.**

In diesem Fall wird als Zielvorgabe 50 % festgelegt, dies entspricht dem obersten Ziel der Stadt Neumünster einen mindestens 50 % Anteil von Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen zu erreichen.

Anhand der sich hieraus ergebenden prozentualen Zielvorgaben wird die Anzahl der einzustellenden Frauen pro Besoldungs- und Entgeltgruppe ermittelt.