
Frauenförderplan der Kreisverwaltung Plön für die Jahre 2016 - 2019

(Beschluss des Hauptausschusses vom 31.05.2016)

I. Präambel

Trotz der grundgesetzlichen Gleichstellung von Frauen und Männern seit 1949 sind Frauen in Beruf und Gesellschaft in vielen Teilen tatsächlich immer noch benachteiligt.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahren angestiegen; zugleich ist deren Unterrepräsentanz in Leistungs- und Führungspositionen augenfällig. Wie Analysen zeigen, konnte auch im öffentlichen Dienst eine formal-juristische Gleichstellung von Frauen und Männern nicht verhindern, dass ein Ungleichgewicht zwischen den beruflichen Chancen von Frauen und Männern besteht, obwohl sich der öffentliche Dienst im besonderen Maße dem Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz verpflichtet fühlt.

Die Kreisverwaltung sieht sich daher verpflichtet, die Frauen zu fördern, um ihren Beitrag zur Verwirklichung der Ziele des Gleichheitsgrundsatzes zu leisten. Hierzu gehören u. a. die Erhöhung des Frauenanteiles in qualifizierten, höherwertigen Aufgabenbereichen, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Unterstützung beim Erhalt und der Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen sowie die Frauenförderung als Bestandteil personalwirtschaftlicher Planungen.

Diesem Zweck soll der gemäß § 10 Abs. 3 Ziffer 10 der Hauptsatzung vom Hauptausschuss beschlossene Frauenförderplan im Geschäftsbereich der Kreisverwaltung dienen.

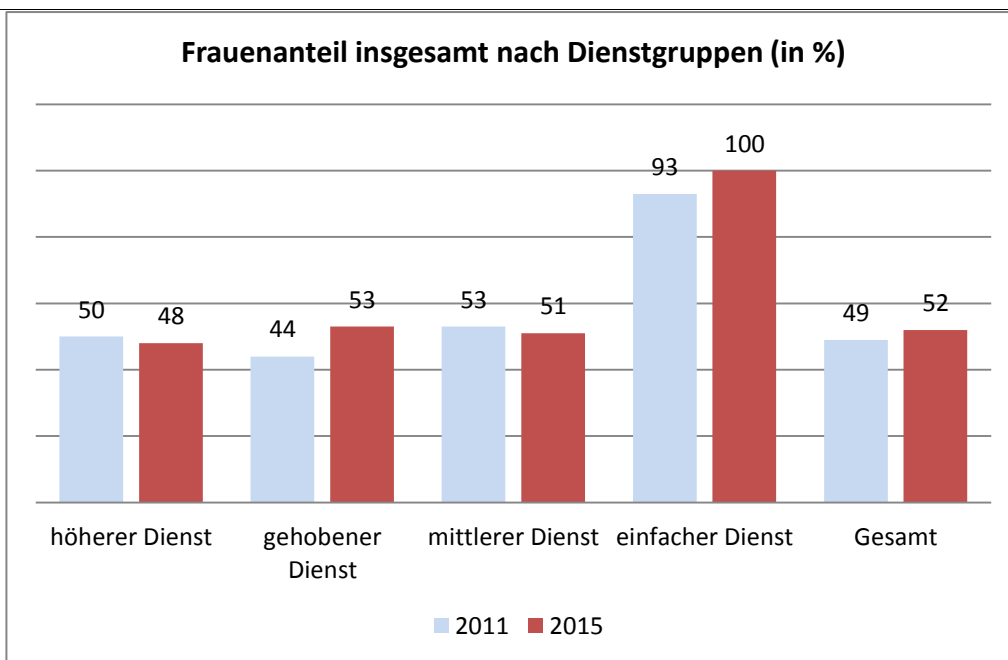
II. Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Entsprechend § 11 Abs. 3 GStG ist als Grundlage für diesen Frauenförderplan eine Analyse der Beschäftigtenstruktur (Istanalyse) nach dem Stand vom 31.08.2015 erstellt worden (Anlage 1), aus der hervorgeht:

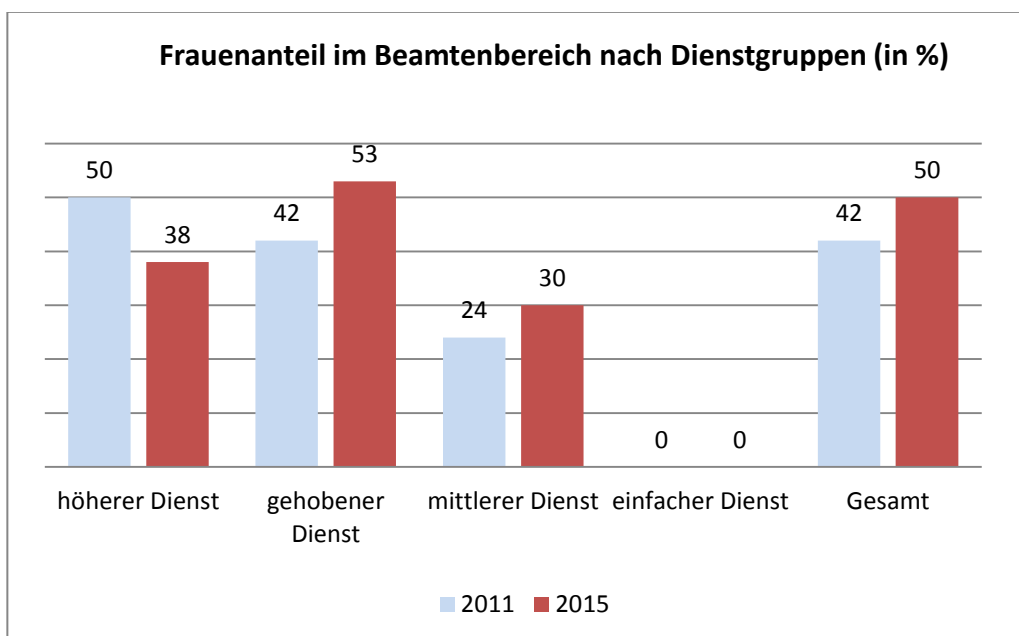
1. Die Zahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.
2. Die Zahl der Auszubildenden bzw. Anwärterinnen und Anwärter, getrennt nach Beamten- und Tarifbereich.
3. Die Anzahl der beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt und den darin enthaltenen Anteil der Frauen.

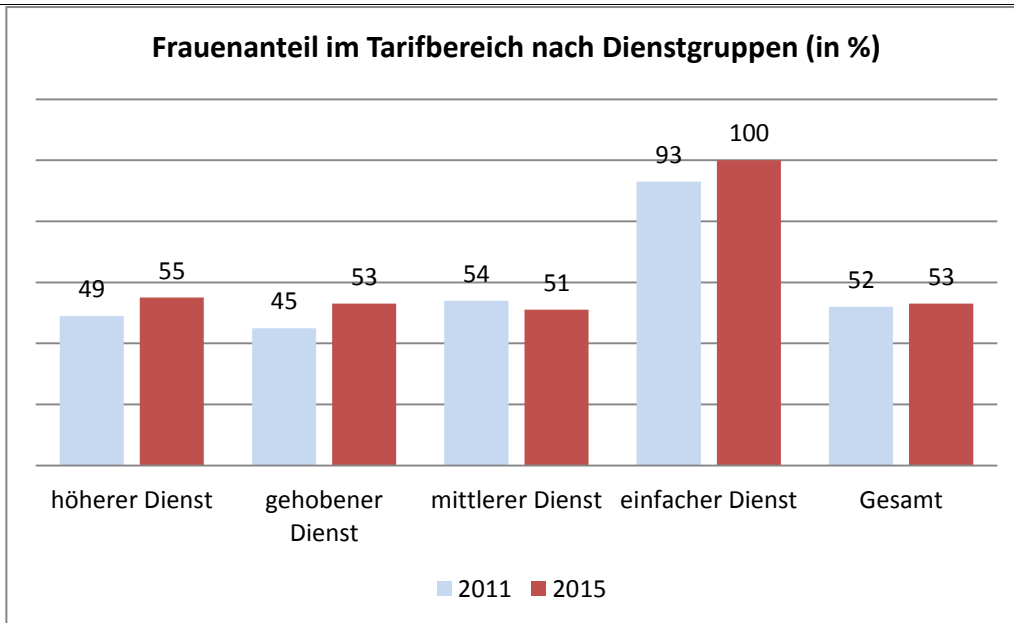
Am 31.08.2015 betrug der Anteil der Frauen an der Gesamtpersonalkapazität 52 % und ist damit seit der letzten Istanalyse am 30.11.2011 (= 49 %) gestiegen.

Die nachstehende Aufstellung zeigt auf, dass sich der Frauenanteil im gesamten höheren Dienst (Beamten- und Tarifbereich zusammen) seit 2011 von 50 % auf 48 % leicht reduziert hat. Der Anteil im gehobenen Dienst ist erfreulicher Weise von 44 % auf 53 % gestiegen, wohingegen im mittleren Dienst ein leichter Abfall von 53 % auf 51 % stattgefunden hat. Im einfachen Dienst ist der Anteil dagegen von 93 % auf 100 % gestiegen.



Die Entwicklung getrennt nach Beamten- und Tarifbereich kann den nachstehenden Darstellungen entnommen werden.





Demnach kann die Kreisverwaltung einen hohen Frauenanteil vorweisen. Jedoch sind die Frauen nach wie vor überwiegend teilzeitbeschäftigt. Nach Köpfen ist der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten seit 2011 von 83 % auf 86 % leicht angestiegen. Bei den Vollzeitbeschäftigten ist der Wert bei 37 % geblieben.

Aus der Istanalyse in der Anlage ist der Frauenanteil in den einzelnen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen ersichtlich. Die Spalte K gibt Auskunft darüber, in welchen Gruppen Frauen noch unterrepräsentiert sind.

Im Vergleich zur letzten Analyse sind die Frauen nur noch in dreizehn statt in fünfzehn Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

Da die Frauen in einigen Bereichen weiterhin unterrepräsentiert sind, enthält dieser Frauenförderplan entsprechend § 11 Abs. 4 GstG als Ergänzungsblatt zur Istanalyse eine Schätzung der sich in den Jahren 2016 bis 2019 ergebenden Stellenveränderungen. Nach dem Gleichstellungsgesetz ist in den Unterrepräsentationsbereichen bei den Zielvorgaben für Beförderungen ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Gruppe entspricht. Bei Neueinstellungen sind Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen. Diese Vorgaben können den Spalten V und W entnommen werden.

Die Zielvorgaben sollen langfristig dazu dienen, die Forderung des Gleichstellungsgesetzes zu erfüllen, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen. Um dies zu erreichen, sind die nachstehenden Maßnahmen zur Frauenförderung auszuschöpfen.

III. Maßnahmen zur Frauenförderung

1. Stellenausschreibung

- a) Alle Stellen bei der Kreisverwaltung Plön sind nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen für Frauen und Männer offen. Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden. Begründete Ausnahmen werden zwischen dem Hauptamt, dem Fachamt, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat vereinbart.

- b) Grundsätzlich sind alle Stellen öffentlich oder verwaltungsintern auszuschreiben, sofern sie nicht mit verwaltungsangehörigen Auszubildenden, denen dadurch eine Weiterbeschäftigung ermöglicht wird, besetzt werden können. In öffentlichen Stellenausschreibungen ist auf den Frauenförderplan der Kreisverwaltung hinzuweisen.
- c) Bei internen Stellenausschreibungen ist durch Aushänge und Veröffentlichung im hausinternen Intranet sicherzustellen, dass sich alle Beschäftigten des Kreises Plön über vakante Stellen informieren können. Geeignete beurlaubte Beschäftigte werden schriftlich vom Hauptamt über freie Stellen informiert.
- d) Die Verwaltung wird sich um Bewerberinnen bemühen. Bei internen Stellenbesetzungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen gezielt angesprochen werden. Im jährlichen Mitarbeitergespräch sollen die Vorgesetzten besonders Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen motivieren und sie auf diesem Weg unterstützen.
- e) In einer Stellenausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass eine Aufteilung auf Teilzeitbeschäftigte möglich ist.
- f) Anforderungsprofile für auszuschreibende Stellen sind vorher vom Fachamt im Zusammenwirken mit dem Hauptamt festzulegen und aktenkundig zu machen (siehe Anlage 2).
Zu den Qualifikationen für Führungsfunktionen gehören auch Kenntnisse über die Zielsetzungen der Gleichstellung und der Vereinbarung von Familie und Beruf sowie Sensibilität und Engagement, um diese Zielsetzungen zu erreichen.
- g) Es ist eine Bewerbungsstatistik gemäß § 7 Abs. 7 GStG zu führen, in der für jeden neu besetzten Arbeitsplatz bzw. Ausbildungsplatz festzuhalten ist
 1. ob er an eine Frau oder einen Mann vergeben wurde,
 2. ob eine Ausschreibung erfolgt ist und
 3. wenn ja, wie hoch der Anteil von Frauen unter den eingegangenen Bewerbungen und den zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen war
 4. und mit wie vielen Frauen und Männern das Auswahlgremium besetzt war.

2. Vorstellungsgespräche

- a) Vom Grundsatz her sollen ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sofern sie die in dem Ausschreibungstext geforderte Qualifikation für die Stelle besitzen.
- b) Fragen, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, werden nicht gestellt.

3. Auswahlentscheidungen

- a) Bei der Qualifizierungsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen erkennbar Bedeutung zukommt (§ 8 Abs. 2 GStG). Dies gilt insbesondere auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. Die hohe Belastbarkeit und das Organisationstalent, die Frauen - gerade die alleinerziehenden - unter Beweis stellen, wenn sie Familienarbeit und Berufstätigkeit miteinander verbinden, können qualifikationserhöhend wirken.
- b) Berufstätigkeit bzw. das Einkommen des Partners und vorherige Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen nicht berücksichtigt werden.

- c) Grundsätzlich ist anzustreben, dass die Auswahlgremien des Kreises Plön paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß dem GstG zu beteiligen.
- d) Soll im Laufe des Auswahlverfahrens von dem für die Ausschreibung festgelegtem Anforderungsprofil abgewichen werden, ist ein einvernehmlicher Beschluss des Auswahlgremiums erforderlich.

4. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

- a) Die Verbesserung von Aufstiegsmöglichkeiten für unterrepräsentierte Frauen ist konsequent zu nutzen. Dabei sind auch neue Aufgaben mit dem Ziel des Aufstiegs zuzuweisen.
- b) Für höherwertige Entgelt- und Besoldungsgruppen ist unter Berücksichtigung der Grundsätze von Eignung und Leistung verstärkt anzustreben, die jeweilige Gruppe paritätisch zu besetzen.
- c) Zeiten einer Beurlaubung zur Durchführung von Erziehungsmaßnahmen und Familienpflege werden bei einer Beförderung bis zu drei Jahren bei der Berechnung des Dienstalters berücksichtigt. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung stehen den Zeiten einer Vollzeitbeschäftigung gleich.

5. Ausbildungsverhältnisse

- a) Generell sind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten alle Ausbildungsberufe für Männer und Frauen zu öffnen.
- b) Bei gleicher Eignung soll das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht verstärkt berücksichtigt werden.
- c) Alle Ausbildungsverhältnisse werden auch in Teilzeit angeboten.

6. Arbeitszeit/Teilzeitarbeit

- a) Grundsätzlich sollen entsprechend § 12 Abs. 1 GstG in allen Bereichen und Berufen auch Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Die organisatorischen Voraussetzungen für die Teilbarkeit von Arbeitsplätzen sind von der Verwaltung zu schaffen.
- b) Teilzeitbeschäftigte sind in die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen sowie sozialen Leistungen eingebunden wie auch Vollzeitkräfte.
- c) Die Aufstockung der Arbeitszeit nach Teilzeitarbeit sollte im Rahmen des Stellenplans ermöglicht werden. Bei Neubesetzungen von Vollzeitarbeitsplätzen müssen eigene Teilzeitbeschäftigte gegenüber Neubewerbungen bevorzugt werden, wenn sie die geforderten Qualifikationen gleichermaßen erfüllen.
- d) Bei der Ausgestaltung von Teilzeitarbeit soll den individuellen Wünschen in Bezug auf Stundenzahl und Arbeit an bestimmten Wochentagen entsprochen werden, sofern dienstliche Gesichtspunkte dem nicht entgegenstehen. Insbesondere die Belange Alleinerziehender sollen gewichtig berücksichtigt werden.
- e) Es ist stärker als bisher die Arbeitsorganisation auf die Belange von Teilzeitbeschäftigten abzustellen, so dass z. B. Termine und Dienstbesprechungen zu Zeiten vereinbart werden, an denen Teilzeitkräfte teilnehmen können.
- f) Bei Sitzungsdiensten außerhalb der regulären Dienstzeit werden den Beschäftigten auf Antrag Aufwendungen aus Anlass der Beaufsichtigung von Kindern im Sinne des Jugendschutzgesetzes oder pflegebedürftiger Angehöriger

ersetzt, sofern diese Beaufsichtigung oder Betreuung ihnen allein obliegt oder der Partner bzw. die Partnerin diese Aufgabe nicht übernehmen kann.

- g) Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen sowie bei Vertretungsregelungen werden möglichst die Belange von Beschäftigten mit besonders betreuungsbedürftigen Angehörigen (z. B. Kinder und pflegebedürftige Angehörige) berücksichtigt.

7. *Beurlaubung und Wiedereinstieg*

- a) Beurlaubte sind in den Informations- und Kommunikationsfluss der Dienststelle z. B. durch die Übersendung von Hausmitteilungen oder Einladungen zu dienstlichen Veranstaltungen einzubeziehen.
- b) Das Hauptamt informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die umfangreichen Möglichkeiten der Elternzeit und der Beurlaubung aus sonstigen familiären Gründen.
- c) Damit die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verbindung zu ihrem Beruf aufrechterhalten können, sind ihnen auf Wunsch bei entsprechender Qualifikation, vorrangig Urlaubs- und Krankheitsvertretung anzubieten, z. B. auch im Rahmen von Teilzeitbeschäftigungen, soweit dies rechtlich zulässig ist.
- d) Dem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen, sofern dies aus dienstlicher Sicht möglich ist.
- e) Der Kreis Plön unterstützt ausdrücklich auch die familienbedingte Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung von männlichen Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften. Die Kreisverwaltung ermuntert auch ihre männlichen Beschäftigten, grundsätzlich frühzeitig mitzuteilen, dass und wann sie Vater werden, damit auch werdende Väter künftig gleichermaßen wie werdende Mütter über Möglichkeiten, finanzielle Fördermöglichkeiten und Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel über Elternzeit, Elterngeld, Elterngeld+ bzw. Familiengeld, Teilzeitarbeit und weiteres informiert und beraten werden können.
- f) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird bereits 6 Monate vor dem Ende der gesetzlichen Elternzeit bzw. der Freistellungszeit ein Planungsgespräch vom Kreis Plön angeboten, in dessen Rahmen frühzeitig die Möglichkeiten für den Wiedereinstieg, insbesondere auch die Formen der Teilzeitarbeit besprochen werden sollen.

8. *Gremienbesetzung*

Die paritätische Besetzung aller Gremien ist anzustreben. Dass heißt, bei der Besetzung von Gremien sollen verstärkt Frauen entsandt werden.

9. *Fort- und Weiterbildung*

- a) Der Kreis Plön setzt sich gegenüber den Fortbildungsveranstaltern dafür ein, dass die Angebote so gestaltet werden, dass Frauen verstärkt zur Teilnahme motiviert werden. Qualifizierungsangebote sind besonders an Frauen in niedrigen Einkommensgruppen zu richten.
- b) Frauen sind zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gezielt anzusprechen. Bewerbungen von Frauen sind gleichberechtigt zu berücksichtigen. Auf die Möglichkeit der Teilnahme an Veranstaltungen, die nach dem Weiterbildungsgesetz (WBG) anerkannt sind, Aufstiegsmöglichkeiten fördern und speziell auf frauenspezifische Themen eingehen, wird hingewiesen.

- c) Der Kreis Plön soll darauf hinwirken, dass Fortbildungsveranstaltungen so angeboten werden, dass Müttern und Vätern mit betreuungsbedürftigen Kindern und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme erleichtert wird (z.B. ortsnah, halbtags, mit Kinderbetreuung).
- d) Der zeitliche Umfang der Fortbildung gilt im Rahmen der jeweils gültigen Dienstzeitvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit als Arbeitszeit.
- e) Verantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Personal- und Organisationsfragen sollen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen über das Thema „Frauenförderung im öffentlichen Dienst“ motiviert werden.
- f) Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden oder aus sonstigen familiären Gründen beurlaubt sind, werden über Fort- und Weiterbildungsangebote sowie über Wiedereinstiegsmöglichkeiten informiert. Kosten für genehmigte Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung werden erstattet.
- g) Zur Verbesserung des geringen Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen sollen insbesondere Frauen Maßnahmen der Führungskräftenachwuchsförderung angeboten werden.

IV. Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten

Sexuelle Belästigung ist verboten (§ 16 GStG).

Insbesondere die Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich ein von sexueller Belästigung und Mobbing freies Arbeitsklima vorhanden ist.

V. Genderaspekte bei der Öffentlichkeitsarbeit

Sämtliche Printprodukte müssen den Genderaspekt berücksichtigen. Dazu gehören:

- Ausgewogene Darstellung von Frauen und Männern
- Gleichwertige Darstellung von Leistungen und Eigenschaften von Frauen und Männern
- Geschlechtergerechte Sprache
- Verbot sexistischer Darstellungen

Ziel ist es, die Printprodukte des Kreises Plön gendergerecht und damit zielgerichtet qualitätssteigernd zu verbessern. Es gilt, den Blick für zielgruppenorientierte Planung zu schärfen und die Wirkkraft von Botschaften zu erhöhen.

VI. Umsetzung des Frauenförderplans

1. Das Thema „Gleichstellung von Mann und Frau“ ist fester Bestandteil des hausinternen Lehrprogramms für Auszubildende. Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Erarbeitung der Lehrinhalte hinzugezogen.

Der Kreis Plön wird sich dafür einsetzen, dass die Themen der Gleichstellung und die Umsetzung des GStG im Rahmen der Fortbildungsangebote den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahegebracht werden. Dies gilt besonders für die Führungskräftefortbildung. Dazu gehört auch der Umgang mit dem Problem der sexuellen Belästigung und des Mobbing am Arbeitsplatz.

Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll auch die Teilnahme an solchen Fortbildungsveranstaltungen in die Entscheidung einbezogen werden.

2. Die Vertreterinnen und Vertreter des Kreises Plön wirken in den Gremien von Unternehmen, an denen der Kreis beteiligt ist, im Rahmen ihrer Zuständigkeits-

und Einflussmöglichkeiten darauf hin, dass die Ziele des Gleichstellungsgesetzes Berücksichtigung finden. Bei Privatisierungen von Verwaltungsaufgaben oder Mehrheitsbeteiligungen soll möglichst die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes vertraglich vereinbart werden.

3. Frauenförderung ist als wichtiger Bestandteil in die Personalentwicklung bei der Kreisverwaltung einzubeziehen. Sie muss insbesondere Gemeinschaftsaufgabe bei der Fortentwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungs- sowie Aus- und Fortbildungskonzepten und familiengerechten Arbeitszeitmodellen sein.
4. In allen Bereichen der Verwaltung soll die geschlechtsneutrale Sprache angewandt werden. Statistiken, Erhebungen und Analysen sollen geschlechtsspezifisch gestaltet werden.

VII. Fortschreibung

Der Frauenförderplan wird für vier Jahre aufgestellt.

Nach Ablauf von zwei Jahren werden die Zielvorgaben des statistischen Teils überprüft und bei Bedarf angepasst.

VIII. Familienfreundliche Kreisverwaltung

Insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist auch im öffentlichen Dienst eine familienbewusste Personalpolitik unverzichtbar. Die Kreisverwaltung Plön ist als familienfreundliche Verwaltung bereits gut aufgestellt. So gibt es flexible Arbeitszeiten durch die allgemeine Gleitzeit, in deren Rahmen die Beschäftigten ihre Arbeitszeit variabel gestalten können. Hier werden bereits schon jetzt über 130 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle „gelebt“. Führungspositionen in Teilzeit haben schon vor Jahren Einzug gehalten. Darüber hinaus werden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle während der Ferienzeit, alternierende Telearbeit sowie ein Mittagstisch zum Mitnehmen praktiziert. Bereits vor Jahren wurde die Gründung einer Kindertagesstätte in direkter Nähe zur Kreisverwaltung initiiert. Vermehrt nehmen auch Väter bei der Kreisverwaltung Elternzeit in Anspruch.

Durch die in diesem Frauenförderplan dargestellten Maßnahmen soll auch zukünftig neben der Frauenförderung eine weitere Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Kreisverwaltung forciert werden.

IX. Schlussbestimmungen

Werden durch Tarifverträge oder Gesetz Einzelpunkte des Frauenförderplans geregelt, so bleiben die nicht betroffenen Punkte auch weiterhin in Kraft.

Der vorstehende Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2016 in Kraft. Der bisherige Frauenförderplan vom 23.03.2012 wird mit gleichem Datum aufgehoben.

Anlage 1 zum Frauenförderplan 2016 - 2019

Istanalyse	Besoldungsgruppe Entgeltgruppe	Gesamt						Frauen						nachrichtlich Beurlaubte	
		Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Perso- nalkapa- zität	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Perso- nalkapa- zität	% - Anteil ix 100: E	Unter- repräsen- tiert	insges.		L	M
			Personen	Az.volumen			Personen	Az.volumen				insges.	Frauen		
		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M		
Beamtinnen und Beamte															
höherer Dienst															
A 16	1	0	0	1	1	0	0	1	100	J	0	0	0	0	0
A 15	4	0	0	4	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
A 14	3	0	0	3	2	0	0	2	67		0	0	0	0	0
A 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
in Ausbildung gehobener Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
A 13	8	1	0,85	8,85	3	1	0,85	3,85	44	J	0	0	0	0	0
A 12	13	0	0	13	5	0	0	5	38	J	0	0	0	0	0
A 11	13	7	5,58	18,58	5	7	5,58	10,58	57		0	0	0	0	0
A 10	12	3	1,8	13,8	5	3	1,8	6,8	49	J	5	5	5	5	5
A 9	8	0	0	8	7	0	0	7	88		0	0	0	0	0
in Ausbildung mittlerer Dienst	10	0	0	10	7	0	0	7	70		0	0	0	0	0
A 9	0	3	2,25	2,25	0	2	1,27	1,27	56		0	0	0	0	0
A 8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	J	0	0	0	0	0
A 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
A 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
A 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
in Ausbildung	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
Tariflich Beschäftigte															
höherer Dienst															
15	3	1	0,63	3,63	0	1	0,63	0,63	17	J	0	0	0	0	0
14	2	4	2,8	4,8	2	4	2,8	4,8	100		0	0	0	0	0
13	3	3	1,87	4,87	0	3	1,87	1,87	38	J	0	0	0	0	0
in Ausbildung gehobener Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
12	9	3	2,34	11,34	0	1	0,75	0,75	7	J	0	0	0	0	0
11	17	11	7,93	24,93	4	7	4,98	8,98	36	J	0	0	0	0	0
10	10	5	3,41	13,41	1	5	3,41	4,41	33	J	0	0	0	0	0
9	34	56	34,74	68,74	16	51	32,22	48,22	70		4	4	4	3	3
in Ausbildung mittlerer Dienst	3	0	0	3	3	0	0	3	100		0	0	0	0	0
9	11	8	4,65	15,65	4	8	4,65	8,65	55		0	0	0	0	0
8	26	16	10,36	36,36	12	14	8,69	20,69	57		1	1	1	1	1
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
6	49	24	15,84	64,84	27	19	12,32	39,32	61		1	1	1	1	1
5	25	21	13,19	38,19	6	17	11,91	17,91	47	J	3	3	3	2	2
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
3	12	2	1,18	13,18	0	0	0	0	0	J	0	0	0	0	0
in Ausbildung einfacher Dienst	10	0	0	10	4	0	0	4	40	J	0	0	0	0	0
2	0	10	4,83	4,83	0	10	4,83	4,83	100		0	0	0	0	0
1	0	2	0,97	0,97	0	2	0,97	0,97	100		0	0	0	0	0

Förmliches Verfahren zur Besetzung einer Planstelle
--

Folgende Stelle ist neu zu besetzen:

Bereich:

Planstellennr.:

Sachgebietsnr. bzw. Aufgabengebiet:

Grund für Neubesetzung:

Folgende Qualifikation ist erforderlich:

- Siehe Anlage

Schwerbehinderteneignung

Die Stelle ist für schwerbehinderte Menschen geeignet.

Die Stelle ist für schwerbehinderte Menschen nicht geeignet.

Grund:

Die Stelle ist z. Zt. wie folgt ausgewiesen:

Besoldungs-/Entgeltgruppe:

wöchentliche Arbeitszeit:

Folgende Änderungen sind beabsichtigt:

Vorrangregelung (§ 4 GstG)

Personalkapazität in der auszuscheidenden Besoldungs-/Entgeltgruppe

Frauen:

Männer:

Es sind weniger Frauen als Männer tätig. Daher finden §§ 4 ff. GstG Anwendung.

Es sind nicht weniger Frauen als Männer tätig. Daher finden §§ 4 ff. GstG keine Anwendung.

Ausschreibung

Ausschreibung ist erforderlich

Grund:

§ 7 Abs. 1 GstG

Vereinbarung mit dem Personalrat

Wunsch der Dienststelle

Ausschreibung ist nicht erforderlich

Grund:

§ 7 Abs. 6 GstG

Vereinbarung mit dem Personalrat

Vereinbarung mit der Gleichstellungsbeauftragten

Eine Ausschreibung erfolgt

nicht

intern

öffentlich wie folgt:

▪

Bewerbungsfrist:

Der Ausschreibungstext

- liegt zur Kenntnisnahme bei
- wird zur Kenntnisnahme nachgereicht

_____ Datum: _____
Unterschrift Personalverwaltung

Stellungnahme Gleichstellungsbeauftragte

- Kenntnis genommen
-

_____ Datum: _____
Unterschrift Gleichstellungsbeauftragte

Zustimmung Personalrat, dass eine Stellenausschreibung erfolgt

- Zustimmung
-

_____ Datum: _____
Unterschrift Personalrat

Stellungnahme Schwerbehindertenvertretung

- Kenntnis genommen
-

_____ Datum: _____
Unterschrift Schwerbehindertenvertretung