

Gemeinde Lindlar



Gleichstellungsplan
für Frauen und Männer
der Gemeindeverwaltung
Lindlar
- 2017 -

INHALTSANGABE

Präambel	Seite 3
1. Allgemeine Inhalte	Seite 3-4
1.1. Geltungsbereich	Seite 4
1.2. Allgemeine Zielsetzung	Seite 4
2. Analyse der Beschäftigungsstruktur	Seite 4
3. Zielvereinbarungen	Seite 5 -14
3.1 Maßnahmen auf der Leitungsebene und übergreifende Maßnahmen	Seite 5- 6
3.2 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, § 7 LGG	Seite 6 - 7
3.3 Ausschreibung, § 8 LGG	Seite 7 - 8
3.4 Vorstellungsgespräche, § 9 LGG	Seite 8 - 9
3.5 Auswahlkriterien (Stellenbesetzung), § 10 LGG	Seite 9
3.6 Aus- und Fortbildung, § 11 LGG	Seite 10
3.7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 11
3.8 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	Seite 12 -13
3.9 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten	Seite 13 -14
4. Schlussbestimmungen	Seite 14
5. Inkrafttreten und Bekanntmachung	Seite 14

Präambel

Die Kommunen Nordrhein-Westfalens wurden durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) vom 22.11.1999, zuletzt geändert am 15.12.2016, verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen und alle fünf Jahre fortzuschreiben.

Gleichstellung zu verwirklichen bedeutet, dass weibliche und männliche Denkweisen und Perspektiven in die kommunalen Entscheidungsprozesse eingehen.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Deshalb sollte Gleichstellung die Entwicklung von Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen als Gemeinschaftsaufgabe fördern, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Daher sind alle Beschäftigten der Gemeinde Lindlar – insbesondere die mit Leitungsaufgaben und Führungsverantwortung – aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten.

In ihren Konzepten zur Personalwirtschaft und zur Personalentwicklung sowie diesem Gleichstellungsplan zeigen Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte Handlungsfelder und -möglichkeiten auf und legen Zielvorgaben für die Gesamtentwicklung fest, um das Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot umzusetzen.

Die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes hat hierbei Bedeutung.

1. Allgemeine Inhalte

Inhalte des Gleichstellungsplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen mit dem Ziel der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen Männern gemäß § 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG NW).

1.1 Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für alle Aufgabenbereiche in der Gemeindeverwaltung Lindlar.

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

1.2 Allgemeine Zielsetzung

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in den Aufgabenbereichen der Gemeinde Lindlar zu verwirklichen. Männer und Frauen müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben, z. B. der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ohne berufliche Nachteile nachzugehen.

2. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Der Fachbereich Personal erstellt jährlich mit Stichtag 30.06. Statistiken zu folgenden Bereichen:

- Gesamtbeschäftigtenzahlen nach Stellen,
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten differenziert nach Umfang der Teilzeittätigkeit,
- Anzahl der beurlaubten und in der Elternzeit befindlichen Beschäftigten
- Anzahl der Auszubildenden und sonstigen Nachwuchskräften
- Anzahl der vorgenommenen Höhergruppierungen, Beförderungen, Stellenhebungen etc. im zurückliegenden Zeitraum von 3 Jahren
- Altersstrukturanalyse

Die Analyse wird jährlich im Intranet veröffentlicht.

3. Zielvereinbarungen

Langfristiges Ziel der Gemeinde Lindlar ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Zur Verwirklichung dieser Ziele verpflichtet sich die Dienststelle in Zusammenarbeit mit den Führungskräften und der Gleichstellungsbeauftragten die im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen durchzuführen:

1. Maßnahmen auf der Leitungsebene und übergreifende Maßnahmen
2. Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
3. Ausschreibung
4. Vorstellungsgespräch
5. Auswahlkriterien
6. Aus- und Fortbildung
7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - 7.1 Arbeitszeit und Teilzeit
 - 7.2 Beurlaubung
 - 7.3 Telearbeit
8. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
9. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

Alle Tätigkeitsbereiche bei der Gemeinde Lindlar sind für Männer und für Frauen offen, sofern keine rechtlichen Bestimmungen entgegenstehen.

3.1 - Maßnahmen auf der Leitungsebene und übergreifende Maßnahmen

3.1.1 Die Förderung von Frauen und Männern ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und gemeinsame Aufgabe aller an der Personalplanung und -entwicklung Beteiligten.

3.1.2 Die Dienststelle und die Führungskräfte tragen Sorge dafür, dass das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen von Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung und bei der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen Berücksichtigung findet. Bei der Entwicklung entsprechender Konzepte sollen Beschäftigte in Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung betei-

ligt werden.

3.1.3 Die Dienststelle und die Führungskräfte wirken in ihren Fachbereichen auf die Entwicklung und Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen und familiengerechter Arbeitsstrukturen hin, mit Hilfe derer

- a) der Anteil der Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, erhöht werden kann und
- b) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessert werden soll.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Fachbereiche auf Wunsch hinsichtlich geeigneter bzw. ergänzender Maßnahmen zur Zielerreichung. Darüber hinaus sind die regelmäßig zu führenden Mitarbeitergespräche ein geeigneter Rahmen, um die vorstehenden Ziele zu kommunizieren.

3.1.4 Im Rahmen von Haushaltssicherungskonzepten, Haushaltskonsolidierung sollte möglichst darauf geachtet werden, dass diese nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen.

3.1.5 Datenerhebungen und –analysen in der Personalverwaltung sind geschlechterspezifisch und nach Eingruppierung durchzuführen, sofern datenschutzrechtliche Gründe nicht entgegenstehen.

3.2 – Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, § 7 LGG

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses nach Maßgabe von § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes (LBG) bevorzugt zu berücksichtigen, solange in der angestrebten Laufbahn eine Unterrepräsentanz vorliegt. Für Beförderungen gilt § 25 Abs. 6 des LBG, § 7 Abs. 1 LGG.

3.2.1 Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Tarifbeschäftigten weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Tarifbeschäftigten weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, § 7 Abs3 LGG.

3.3 - Ausschreibung, § 8 LGG

3.3.1 In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn auszuschreiben, § 8 Abs. 1 LGG.

3.3.2 Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden, § 8 Abs. 2 LGG.

3.3.3. Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten der Gemeindeverwaltung, auch Beschäftigte in Elternzeit, Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte und langfristig (über 6 Wochen) Erkrankte ein Exemplar der Stellenausschreibung erhalten.

3.3.4 Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben, § 8 Abs. 3, Satz 1 LGG.

3.3.5 Bei der Gemeinde Lindlar erhalten Stellenausschreibungen für Stellen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgenden Zusatz:

„Die Gemeinde Lindlar fördert die Gleichstellung von Frau und Mann, Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht.“

3.3.6 Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren, § 8 Abs. 5 LGG.

3.3.7 Das Stellenprofil wird von der Führungskraft in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal sowie der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und umfasst das Aufgabengebiet, das fachliche Anforderungsprofil und das persönliche Anforderungsprofil.

3.3.8 Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, § 8 Abs. 6 LGG.

3.3.9 Stellenausschreibungen der Gemeinde Lindlar erhalten daher in der Regel den Zusatz:

„Teilzeitbeschäftigung ist möglich.“

3.3.10 Für den Fall, dass Teilzeitbeschäftigung auf der auszuschreibenden Stelle nicht möglich sein sollte, sind die Gründe hierfür vom zuständigen Fachbereichsleiter in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal schriftlich zu benennen und der Gleichstellungsbeauftragten 1 Woche vor Veröffentlichung der Stellenausschreibung schriftlich mitzuteilen.

3.4 - Vorstellungsgespräch, § 9 LGG

3.4.1 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen, § 9 Abs. 1 LGG.

3.4.2 Gemäß § 18 Abs. 1 LGG erhält die Gleichstellungsbeauftragte Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, ein-

schließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 LBG.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über den Vorstellungstermin zu informieren. Sie nimmt nach eigenem Ermessen an den Gesprächen teil.

3.4.3 Nimmt sie nicht teil, kann sie sich über das Verfahren informieren. Die Information ist von der Dienststelle auf Anfrage umfassend und vollständig zu erteilen.

3.4.5 Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen, § 9, Abs. 2 LGG.

3.4.6 Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig, § 9 Abs. 3 LGG

3.5 - Auswahlkriterien (Stellenbesetzung), § 10 LGG

3.5.1 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind nach § 10 Abs. 1, S. 2 LGG ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich.

3.5.2 Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Stellenbesetzung zu beteiligen.

3.5.3 Gemäß § 18 Abs. 2 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

3.5.4 Frühzeitig bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen.

3.6 – Aus- und Fortbildung, § 11 LGG

3.6.1 Angebote der Verwaltung und einschlägiger Institute (Studieninstitut) für kommunale Verwaltung, Kommunales Rechenzentrum etc.) sind so bekannt zu geben, dass alle Beschäftigten rechtzeitig informiert sind.

3.6.2 Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikation, sind gemäß § 11 Abs. 1 LGG - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu den Fortbildung zuzulassen.

3.6.3 Für Beschäftigte in Elternzeit und beurlaubte Beschäftigte ist vom der zuständigen Fachbereichsleitung rechtzeitig vor Wiederaufnahme (ca. 6 Monate) der Tätigkeit das Fortbildungsangebot im Hinblick auf die Rückkehr zu prüfen. Die Beschäftigten sind zur abschließenden Klärung des Fortbildungsbedarfs zu einem Gespräch einzuladen.

3.6.4 Auch während einer längerfristigen Abwesenheit von der Dienststelle haben Beschäftigte auf Wunsch die Möglichkeit, Fortbildungen zum Erhalt und zur Förderung der beruflichen Qualifikation sowie zur Erleichterung der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit zu besuchen.

Kosten hierfür werden von der Dienststelle getragen, eine Zeitgutschrift erfolgt nicht.

3.6.5 Neben den fachspezifischen Angeboten sind dabei auch Themen der allgemeinen Personalentwicklung (Frauenförderung, Kommunikationstraining etc.) und der Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing am Arbeitsplatz aufzunehmen.

3.7 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Gemeinde Lindlar unterstützt ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Teilzeitarbeit und flexible Formen der Arbeitsorganisation werden gefördert.

3.7.1 Arbeitszeit und Teilzeit, § 13 LGG

- 3.7.1.1 Auf Wunsch ist den Beschäftigten der Gemeinde Lindlar im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen im Rahmen der dienstlichen Vereinbarkeit und / oder Telearbeit Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen.
- 3.7.1.2 Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange soll Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen eine Einteilung der Arbeitszeit ermöglicht werden, die ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.
- 3.7.1.3 Abweichungen von den bestehenden Arbeitszeitregelungen - auch der Kernarbeitszeit - werden in Absprache mit der Fachbereichsleitung und dem Fachbereich Personal zugelassen, um die Arbeitszeiten z. B. auf Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen abzustimmen.
- 3.7.1.4 Den Beschäftigten soll im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Arbeit in Form eines Telearbeitsplatzes ermöglicht werden.
- 3.7.1.5 Teilzeit- und Telearbeit stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Führungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind für beide Geschlechter zu fördern.

3.7.2 Beurlaubung, § 14 LGG

- 3.7.2.1 Auf Wunsch wird den Beschäftigten der Gemeinde Lindlar im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen eine Beurlaubung ermöglicht.

- 3.7.2.2 Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden, § 14 Abs. 6, LGG
- 3.7.2.3 Vom Fachbereich Personal werden Beschäftigte des Rathauses 6 Monate vor Ablauf der Elternzeit bzw. Beurlaubung zu einem entsprechenden Gespräch eingeladen, an dem die Personalleitung, die betroffene Führungskraft und die Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen.
- 3.7.2.4 In diesem Gespräch sind die gegenseitigen Vorstellungen bezüglich des Arbeitszeitmodells, des Tätigkeitsbereiches, des Fortbildungsverfahrens u.ä. zu klären.
- 3.7.2.5 Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung werden über das aktuelle Geschehen in der Verwaltung, z. B. Personalratsinfos, Gemeinschaftsaktionen, Änderung von Dienstanweisungen usw. informiert.

3.8 - Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

3.8.1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten verletzt. Es ist ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten, das gegen den Willen und ohne Einverständnis der Betroffenen geschieht.

3.8.2 Hierzu gehören beispielsweise:

- körperliche Berührungen und Übergriffe
- Bemerkungen mit sexuellem Inhalt oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- Zeigen pornografischer Darstellungen sowie das Aufhängen von pornografischer Darstellungen in den Diensträumen
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen Anlagen

3.8.3 Die Gemeinde Lindlar ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Eine entsprechende Beschwerdestelle hat die Dienststelle eingerichtet.

3.8.4 Insbesondere Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte im Personalwesen haben sexuellen Belästigungen entgegen zu wirken, für ein belästigungsfreies Klima Sorge zu tragen, bekannt gewordenen Fällen nachzugehen und sicher zu stellen, dass die arbeits- und dienstrechtlichen Folgen des Täters bzw. der Täterin zu tragen sind.

3.8.5 Sexuelle Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz sind ein Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht der Betroffenen. Die Betroffenen

- haben das Recht, sich direkt an Personen ihres Vertrauens zu wenden, wie soziale Dienste oder die Führungskräfte bzw. den Bürgermeister
- dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren
- haben einen Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, dass entsprechende Schutzmaßnahmen ergriffen werden.

Beide Themen werden in Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Führungskräfte, Interessenvertretungen usw. einbezogen.

3.8.6 Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing und sexuelle Belästigung verhindert.

3.9 - Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Rechte Aufgaben im Rahmen der geltenden Rechtsgrundlagen (LGG, Hauptsatzung der Gemeinde Lindlar) wahr. Sie wirkt insbesondere mit bei:

- Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplanes

- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder Arbeitsbedingungen in der Dienststelle

4 Schlussbestimmungen

4.1 Kontrolle

Der Gleichstellungsplan wird kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben.

Nach Ablauf von fünf Jahren hat der Fachbereich Personal unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat zusammen mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vorzulegen.

Die Regelungen gelten in jedem Falle weiter, bis die Beschlussfassung über den Gleichstellungsplan für den anschließenden Zeitraum entsprechend dem LGG vorliegt.

5 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Die getroffenen Regelungen gelten nur, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen.

Der Gleichstellungsplan 2017 gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Rates der Gemeinde Lindlar für fünf Jahre. Gleichzeitig tritt der laufende Frauenförderplan außer Kraft.

Nach Inkrafttreten wird der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten über das Intranet zur Kenntnis gegeben.

Lindlar, den 17.07.2017

Dr. Georg Ludwig
Bürgermeister

Oliver Flohr
Allg. Vertreter des BM
Leiter Personal und Organisation;
IT-Steuerung

Ingrid Neumann
Gleichstellungsbeauftragte

Zahl der Beschäftigten, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn- und Berufsgruppen sowie nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Beamte (Besoldungs- gruppe)	Stichtag: 30.06.2013										Stichtag: 30.06.2016																						
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt					davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt					Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt					davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt							
	insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %				
B4 - A 13 hD	6	6	0	0,00%	6	6	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	5	5	0	0,00%	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 9 - A 13 gD	9	6	3	33,33%	8	6	2	25,00%	1	0	1	100,00%	5	4	1	20,00%	5	4	1	20,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 5 - A 9 m+Z	7	2	5	71,43%	3	2	1	33,33%	4	0	4	100,00%	8	2	6	75,00%	4	2	2	50,00%	4	0	4	100,00%	4	0	4	100,00%	4	0	4	100,00%	
insgesamt	22	14	8	36,36%	17	14	3	17,65%	5	0	5	100,00%	18	11	7	38,89%	14	11	3	21,43%	4	0	4	100,00%	4	0	4	100,00%	4	0	4	100,00%	

Tariflich Beschäftigte (Entgeltgruppe)	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)										davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt										davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt										Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)										davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt										davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt									
	insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %																										
	E 15 -13	2	2	0	0,00%	2	2	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	2	2	0	0,00%	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%																										
E 12 -9/ S 11b	20	8	12	60,00%	13	7	6	46,15%	7	1	6	85,71%	22	12	10	45,45%	17	11	6	35,29%	5	1	4	80,00%	5	1	4	80,00%	5	1	4	80,00%																												
E 8 - 4	59	19	40	67,80%	31	18	13	41,94%	28	1	27	96,43%	63	18	45	71,43%	30	16	14	46,67%	33	2	31	93,94%	33	2	31	93,94%	33	2	31	93,94%																												
E 3 - 1	9	0	9	100,00%	0	0	0	0,00%	9	0	9	100,00%	6	0	6	100,00%	0	0	0	0,00%	6	0	6	100,00%	6	0	6	100,00%	6	0	6	100,00%																												
insgesamt	90	29	61	67,78%	46	27	19	41,30%	44	2	42	95,45%	93	32	61	65,59%	49	29	20	40,82%	44	3	41	93,18%	44	3	41	93,18%	44	3	41	93,18%																												

Zahl der beschäftigten Beamtinnen und Beamten, getrennt nach Geschlecht und Besoldungsgruppen sowie nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Besoldungsgruppe	Stichtag: 30.06.2013												Stichtag: 30.06.2016											
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt			
	insges.	m	w	w in %	insges.	m	w	w in %	insges.	m	w	w in %	insges.	m	w	w in %	insges.	m	w	w in %	insges.	m	w	w in %
B	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 15	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	2	2	0	0,00%	2	2	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 14	2	2	0	0,00%	2	2	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 13 hd	2	2	0	0,00%	2	2	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%
	6	6	0	0,00%	6	6	0	0,00%	0	0	0	0,00%	5	5	0	0,00%	5	5	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 13 gd	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 12	2	1	1	50,00%	2	1	1	50,00%	0	0	0	0,00%	2	1	1	50,00%	2	1	1	50,00%	0	0	0	0,00%
A 11	4	4	0	0,00%	4	4	0	0,00%	0	0	0	0,00%	3	3	0	0,00%	3	3	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 10	2	0	2	100,00%	1	0	1	0,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 9	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
	9	6	3	33,33%	8	6	2	25,00%	1	0	1	100,00%	5	4	1	20,00%	5	4	1	20,00%	0	0	0	0,00%
A 9 m+Amtszul.	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	2	1	1	50,00%	1	1	0	0,00%	1	0	1	100,00%
A 9 md	3	1	2	66,67%	1	1	0	0,00%	2	0	2	100,00%	3	1	2	66,67%	2	1	1	50,00%	1	0	1	100,00%
A 8	3	0	3	100,00%	1	0	1	100,00%	2	0	2	100,00%	3	0	3	100,00%	1	0	1	100,00%	2	0	2	100,00%
A 7	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
	7	2	5	71,43%	3	2	1	33,33%	4	0	4	100,00%	8	2	6	75,00%	4	2	2	50,00%	4	0	4	100,00%
insgesamt	22	14	8	36,36%	17	14	3	17,65%	5	0	5	100,00%	18	11	7	38,89%	14	11	3	21,43%	4	0	4	100,00%

Zahl der tariflich Beschäftigten, getrennt nach Geschlecht und Entgeltgruppen sowie nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Entgeltgruppe	Stichtag: 30.06.2013										Stichtag: 30.06.2016																			
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt					davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt					Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt					davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				
	insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %		insges.	m	w	w in %	
E 14	1	1	0	0,00%		1	1	0	0,00%		0	0	0	0,00%		1	1	0	0,00%		1	1	0	0,00%		0	0	0	0,00%	
E 13	1	1	0	0,00%		1	1	0	0,00%		0	0	0	0,00%		1	1	0	0,00%		1	1	0	0,00%		0	0	0	0,00%	
E 12	2	2	0	0,00%		2	2	0	0,00%		0	0	0	0,00%		2	2	0	0,00%		2	2	0	0,00%		0	0	0	0,00%	
E 11	1	1	0	0,00%		1	1	0	0,00%		0	0	0	0,00%		2	1	1	50,00%		2	1	1	50,00%		0	0	0	0,00%	
E 10	3	1	2	66,67%		3	1	2	66,67%		0	0	0	0,00%		5	3	2	40,00%		4	2	2	50,00%		1	1	0	0,00%	
E 9/S 11b	1	0	1	100,00%		1	0	1	100,00%		0	0	0	0,00%		4	1	3	75,00%		4	1	3	75,00%		0	0	0	0,00%	
	15	6	9	60,00%		9	6	3	33,33%		6	0	6	100,00%		11	7	4	36,36%		7	7	0	0,00%		4	0	4	100,00%	
	20	8	12	60,00%		14	8	6	42,86%		6	0	6	100,00%		22	12	10	45,45%		17	11	6	35,29%		5	1	4	80,00%	
E 8	10	2	8	80,00%		6	2	4	66,67%		4	0	4	100,00%		15	3	12	80,00%		8	2	6	75,00%		7	1	6	85,71%	
E 6	24	6	18	75,00%		12	6	6	50,00%		12	0	12	100,00%		29	7	22	75,86%		12	7	5	41,67%		17	0	17	100,00%	
E 5	24	10	14	58,33%		12	9	3	25,00%		12	1	11	91,67%		19	8	11	57,89%		10	7	3	30,00%		9	1	8	88,89%	
E 4	1	1	0	0,00%		1	1	0	0,00%		0	0	0	0,00%		0	0	0	0,00%		0	0	0	0,00%		0	0	0	0,00%	
	59	19	40	67,80%		31	18	13	41,94%		28	1	27	96,43%		63	18	45	71,43%		30	16	14	46,67%		33	2	31	93,94%	
E 3	0	0	0	0,00%		0	0	0	0,00%		0	0	0	0,00%		0	0	0	0,00%		0	0	0	0,00%		0	0	0	0,00%	
E 2	9	0	9	100,00%		0	0	0	0,00%		9	0	9	100,00%		6	0	6	100,00%		0	0	0	0,00%		6	0	6	100,00%	
	9	0	9	100,00%		0	0	0	0,00%		9	0	9	100,00%		6	0	6	100,00%		0	0	0	0,00%		6	0	6	100,00%	
insgesamt	90	29	61	67,78%		47	28	19	40,43%		43	1	42	97,67%		93	32	61	65,59%		49	29	20	40,82%		44	3	41	93,18%	

Altersstruktur der Beschäftigten, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn- und Berufsgruppen sowie nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Stichtag: 30.06.2016																		
Beamte (Altersgruppe)	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)						davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt						davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt					
	insges.		m		w		insges.		m		w		insges.		m		w	
	w in %		w in %		w in %		w in %		w in %		w in %		w in %		w in %		w in %	
bis 30 Jahre	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
bis 40 Jahre	2	1	1	1	50,00%	2	1	1	1	50,00%	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
bis 50 Jahre	4	1	3	3	75,00%	2	1	1	1	50,00%	2	0	2	0	2	0	2	100,00%
bis 60 Jahre	10	7	3	3	30,00%	8	7	1	1	12,50%	2	0	2	0	2	0	2	100,00%
über 60 Jahre	2	2	0	0	0,00%	2	2	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
insgesamt	18	11	7	7	38,89%	14	11	3	3	21,43%	4	0	4	0	4	0	4	0,00%

Tariflich Beschäftigte (Altersgruppe)	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)						davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt						davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt					
	insges.		m		w		insges.		m		w		insges.		m		w	
	w in %		w in %		w in %		w in %		w in %		w in %		w in %		w in %		w in %	
bis 30 Jahre	4	1	3	3	75,00%	4	1	3	75,00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
bis 40 Jahre	10	4	6	6	60,00%	6	4	2	33,33%	4	0	4	0	4	0	4	100,00%	
bis 50 Jahre	25	8	17	17	68,00%	15	8	7	46,67%	10	0	10	0	10	0	10	100,00%	
bis 60 Jahre	47	18	29	29	61,70%	21	15	6	28,57%	26	3	23	88,46%					
über 60 Jahre	7	1	6	6	85,71%	3	1	2	66,67%	4	0	4	0	4	0	4	100,00%	
insgesamt	93	32	61	61	65,59%	49	29	20	40,82%	44	3	41	93,18%					

Statistik der Freigestellten (Stand: 30.06.2016)
 (Mitarbeiterinnen in Elternzeit bzw. in der Beurlaubung)

	Ablauf in 2016	Ablauf in 2017	Ablauf in 2018	später	Gesamt
Beamte	0	0	0	0	0
davon Elternzeit	0	0	0	0	0
Beurlaubung	0	0	0	0	0
Tarifbeschäftigte	0	1	0	2	3
davon Elternzeit	0	0	0	0	0
Beurlaubung	0	0	0	2	3
Freistellung aus familiären Gründen gesamt	0	1	0	2	3

Istbestand der Beurlaubte / Elternzeit nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte in Elternzeit		Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen			
	Gesamt	Frauen %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen %
B 4										
A 15										
A 14										
A 13 hD										
A 13 gD										
A 12										
A 11										
A 10										
A 9 gD										
A 9 m + z										
A 9 mD										
A 8										
A 7										
E 14										
E 13										
E 12										
E 11										
E 10										
E 9/ S 11b										
E 8										
E 6			2	0	0	2	100,00%			
E 5			1	0	0	1	100,00%			
E 4										
E 3										
E 2										
zusammen	0	0	3	0	0	3	100,00%	0	0	0,00%

Auszubildende

Stand: 30.06.2013		
Ausbildungsberuf	Männer	Frauen
Beamte		
Sekretäranwärter/in	0	0
Inspektorenanwärter/in	0	0
Gesamt	0	0
Verwaltung		
Bachelor of Arts /of Law	0	0
Verwaltungsfachangestellte/r	0	0
Kauffrau für Bürokommunikation	0	2
Kauffrau für Tourismus	0	0
Fachkraft für Wasserver- sorgungstechnik	0	0
Gesamt	0	2
Bäder		
Fachangestellte für Bäder- betriebe	0	0
Gesamt	0	0

AL I	0	0
AL II	0	0
Gesamt	0	0

Stand: 30.06.2016		
Ausbildungsberuf	Männer	Frauen
Beamte		
Sekretäranwärter/in	0	0
Inspektorenanwärter/in	0	0
Gesamt	0	0
Verwaltung		
Bachelor of Arts /of Law	1	0
Verwaltungsfachangestellte/r	1	0
Kauffrau für Bürokommunikation	0	0
Kauffrau für Tourismus	0	1
Fachkraft für Wasserver- sorgungstechnik	1	0
Gesamt	3	1
Fachangestellte für Bäder- betriebe	0	1
Gesamt	0	1

AL I	0	0
AL II	0	2
Gesamt	0	2