Frauenförderplan
2022 - 2025

Rahmenplan zur Gleichstellung und Chancengleichheit

Stadt Neumünster

Fachdienst
Zentrale Verwaltung und Personal

Frauenförderplan 2022 - 2025

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

I. Vorwort ..... - 4 -

II. Gesetzliche Grundlagen ..... - 6 -

III. Basis-Ziele ..... - 7 -

IV. Konkrete Ziele des Zeitraums 2017 - 2021 und deren Erreichungsstand ..... - 7 -

V. Statistische Erhebungen ..... - 9 -

1. Überblick Gesamtverwaltung ..... - 10 -

2. Elternzeit ..... - 11 -

3. Übersicht der Führungskräfte ..... - 12 -

VI. Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben ..... - 14 -

1. Zielvorgaben (Beamtinnen und Beamte) ..... - 14 -

2. Zielvorgaben (Beschäftigte) ..... - 15 -

VII. Maßnahmen und Ziele zur beruflichen Gleichstellung der Geschlechter ..... - 16 -

1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege ..... - 16 -

1.1. Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg ..... - 16 -

1.2 Arbeitszeitregelung, Teilzeitarbeit ..... - 17 -

1.2 Telearbeit ..... - 18 -

2. Qualifizierung von Frauen - Mehr Frauen in Führungspositionen ..... - 19 -

3. Stellenausschreibungen ..... - 19 -

4. Auswahlverfahren ..... - 21 -

5. Beförderung, Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und Höhergruppierung, ... - 22 -

6. Ausbildung ..... - 22 -

7. Fortbildung ..... - 23 -

8. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ..... - 24 -

9. Ausstattung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen ..... - 25 -

10. Gremien- und Projektgruppenbesetzungen ..... - 25 -

11. Umsetzung, Berichterstattung, Kontrolle und Fortschreibung des Frauenförderplans ..... - 26 -

VIII. Gesamtauswertung der Ergebnisse ..... - 27 -

IX. Anhang ..... - 28 -

1. IST-Analyse nach Fachdiensten ..... - 28 -

2. Legende der Fachdienste (Stand 2021) ..... - 30 -

3. IST - Analyse Beamtinnen und Beamte (inklusive Feuerwehr) ..... - 32 -
4. IST - Analyse Beschäftigte..... - 33 -
5. IST - Analyse Sozial- und Erziehungsdienst..... - 35 -
6. Erläuterungen zur Übersicht Unterrepräsentanzen von Frauen..... - 36 -

I. Vorwort

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan 2022 schreibt die Stadt Neumünster gemäß § 11 Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein ihren Frauenförderplan von 2017 -2021 fort.

Sie formuliert hierin ihren eindeutigen Willen, die berufliche Gleichstellung der in der Stadtverwaltung beschäftigten Frauen und Männer weiter voran zu treiben. Die Chancengleichheit soll erreicht werden, indem Frauen gefördert und gleichstellungsfördernde Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

Der Frauenförderplan als Instrument der Frauenförderung, mit seinen Übersichten über die Verteilung von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Entgelt- und Besoldungsgruppen, sorgt für Transparenz und zeigt auf, wo noch Handlungsbedarfe im Hinblick auf die Chancengleichheit bestehen.

Da es sich in der Vergangenheit bewährt hat, thematische Schwerpunkte festzusetzen, wird dies auch im aktuellen Frauenförderplan so beibehalten. Folgende drei Handlungsfelder werden festgelegt, die die Schwerpunkte der Frauenförderung in den nächsten vier Jahren bilden sollen:

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- **Qualifizierung von Frauen - Mehr Frauen in Führungspositionen**
- **Informationen zum Umgang und zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Bei der Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit kommt vor allem dem öffentlichen Dienst eine Vorbildfunktion zu. Die Umsetzung der Maßnahmen und Realisierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bleibt dabei nach wie vor eine Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung, die vom Stadtvorstand und allen Fachdiensten gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Der vorliegende Frauenförderplan 2022 ist ein Gemeinschaftsprojekt des Fachdienstes Zentrale Verwaltung und Personal, der Gleichstellungsstelle und des Personalrates.

Neumünster, den

gez. Tobias Bergmann

_____
Oberbürgermeister Tobias Bergmann

II. 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, um den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die beschriebenen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen betreffen die Schwerpunkthemen auf unserem Weg zum Ziel.

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 Frauenförderplan 2022 - 2025 der Stadt Neumünster ist der 01.08.2021.

III. Basis-Ziele

Die übergeordneten Ziele zur Frauenförderung und der Ansätze zur Chancengleichheit mit einer familienfreundlichen Personalpolitik aus dem letzten Frauenförderplan behalten ihre Gültigkeit, an deren Erreichung in einem kontinuierlichen Prozess gearbeitet wird.

1. Führungspositionen sollen zu gleichen Teilen von weiblichen und männlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besetzt werden.
2. In allen Entgelt- und Besoldungsgruppen sind Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten.
3. Es werden Teilzeitstellen in Führungspositionen geschaffen. Teilzeitbeschäftigung wird so gestaltet, dass sie für Frauen und Männer attraktiv ist und den weiteren Aufstieg nicht behindert.
4. Die Arbeitsbedingungen und Strukturen sind so gestaltet, dass im höchsten Maße die Möglichkeit besteht, Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege zu vereinbaren.
5. Die Informations- und Weiterbildungsbedingungen während der Elternzeit sowie die Bedingungen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger werden verbessert. Eine deutliche Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter in Elternzeit und Sonderurlaub wird angestrebt.
6. Bis zum Zwischenbericht des Frauenförderplanes soll eine Entscheidung zur gendergerechten Sprache herbeigeführt und entsprechende Informationen allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden.

IV. Konkrete Ziele des Zeitraums 2017 - 2021 und deren Erreichungsstand

1. Erhöhung des Anteils von Frauen im Fachdienst 37 (Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz). Insbesondere im Bereich des Abwehrenden Brandschutzes werden die Tätigkeit und die Ausbildung von Frauen angestrebt.
   Der Frauenanteil konnte nur geringfügig von 11,05% auf 13,05% erhöht werden.

2. Prüfung der Möglichkeiten, beim FD 37 im Rettungsdienst einen flexibleren Einsatz von Teilzeitkräften vermehrt zu ermöglichen.

Der Einsatz von Teilzeitkräften im Rettungsdienst und im Brandschutz ist grundsätzlich möglich, solange es sich mit den Einsätzen im Schichtdienst vereinbaren lässt. Es bestehen Überlegungen, gerade hier, im Hinblick auf die Attraktivität als Arbeitgeberin, weitere Modelle zu entwickeln.

3. Erhöhung der Zahl der Leitungsstellen in Teilzeit
   Eine Erhöhung der Leitungsstellen in Teilzeit konnte leider im vergangenen Zeitraum nicht erzielt werden. Auch hier müssen weitere Maßnahmen folgen.

4. Erhöhung der Zahl der Väter in Elternzeit
   Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit von verbeamteten Vätern hat sich gegenüber 2019 geringfügig von 48,6 auf 50,67 Tage erhöht, die Dauer von beschäftigten Vätern hat sich von 56,55 auf 60,31 Tage erhöht. Dies entspricht i.d.R. den klassischen zwei „Vätermonaten“.
   Auch prozentual hat sich der männliche Anteil aller Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit reduziert von 25% auf 20%.
   Hier sollen weitere Informationsangebote für eine zusätzliche Steigerung sorgen.

5. Fortbildungen zum Thema „Elternzeit“ bleiben regelmäßiger Bestandteil des jährlichen Fortbildungsangebots.
   Fortbildungen zur Elternzeit, auch speziell für Eltern, wurden in der Vergangenheit angeboten. Leider mussten einige Veranstaltungen aufgrund der Corona-Pandemie oder aufgrund von zu geringem Interesse abgesagt werden.

6. Fortbildungen für Mitarbeitende und Führungskräfte zu Gender Mainstreaming mit unterschiedlichen Schwerpunkten werden regelmäßig angeboten, von der Lenkungsgruppe ausgewertet und regelmäßig an die Bedarfe angepasst.
   Der Ansatz des Gender Mainstreaming soll als Querschnittsthema in allen Bereichen den Blick auf die möglichen unterschiedlichen Auswirkungen von Vorhaben, Konzeptionen und Handlungen auf Frauen und Männer haben.

7. Alle Drucksachen zur Vorlage in die politischen Gremien sind geschlechtergerecht formuliert.
   In den Drucksachen werden überwiegend die binären Geschlechterbegriffe verwendet. Dies ist jedoch noch keine

geschlechtergerechte Sprache die alle einbezieht, deshalb ist hier noch Handlungsbedarf.

8. Prüfung des Bedarfs und der Möglichkeiten für eine Notfallbetreuung (z. B. bei Kindern und der Pflegebetreuung).
   Die Möglichkeiten zur Notfallbetreuung wurden geprüft. Seit August 2019 gibt es für alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Kinder in Notfällen durch qualifizierte Tagespflegepersonen der Diakonie betreuen zu lassen. Dies war zunächst auf einen Zeitraum von zwei Jahren begrenzt. Da sich diese Kooperation aber bewährt hat, wurde der Vertrag unbefristet verlängert.

Die neuen Ziele für den Frauenförderplan 2022 - 2025 finden Sie in den jeweiligen Themenschwerpunkten unter der Ziffer VIII.

V. Statistische Erhebungen

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

Die genaue Zielvorgabe in Prozent 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 Prozent erfolgt nach § 11 Abs. 4 Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein (Näheres unter 7.6 im Anhang).

1. Überblick Gesamtverwaltung

	2021				2019		2016	
	Frauen	Prozentuale Verteilung	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dienstverhältnis								
Beschäftigte	823	60,65%	534	39,35%	700	493	682	458
Beamte	146	42,20%	200	57,80%	142	190	133	186
Zwischenergebnis	969	56,90%	734	43,10%	842	683	815	644
Gesamt	**1703**				**1525**		**1459**	
Teilzeitbeschäftigte								
Beschäftigte	469	92,87%	36	7,13%	393	28	377	32
Beamte	63	90,00%	7	10,00%	65	6	54	12
Zwischenergebnis	532	92,52%	43	7,48%	458	34	431	44
Gesamt	**575**				**492**		**475**	
Sonderurlaub/Elternzeit								
Beschäftigte	67	82,72%	14	17,28%	50	17	24	0
Beamte	9	90,00%	1	10,00%	9	10	6	3
Zwischenergebnis	76	83,52%	15	16,48%	59	27	30	3
Gesamt	**91**				**86**		**33**	
Telearbeitsplätze								
Beschäftigte	47	74,60%	16	25,40%	19	5	6	3
Beamte	32	68,09%	15	31,91%	10	7	7	7
Gesamt	**62**				**41**		**23**	

ohne Honorarkräfte/geringfügig Beschäftigte.

Erläuterungen zur Gesamtübersicht:

Die Gesamtübersicht stellt auf der Basis der Mitarbeitenden zum 01.08.2021 die absoluten Zahlenverhältnisse nach Personen ohne weitere Differenzierung dar.

Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden hat sich dabei um 178 erhöht, auch die Anzahl der Mitarbeitenden in Teilzeit hat sich dementsprechend erhöht und liegt relativ unverändert bei ca. 33% der Mitarbeitenden.
Auffällig ist, dass deutlich mehr Frauen Teilzeit arbeiten als Männer. Derzeit sind 92,5% der Teilzeitbeschäftigten weiblich; lediglich 7,5% sind männlich. Bei den Frauen arbeiten 54,9% in Teilzeit, das bedeutet konkret: Mehr als jede zweite Frau arbeitet nicht in Vollzeit. Bei den Männern arbeiten nur 6,9% in Teilzeit, das bedeutet konkret: Nicht einmal jeder zehnte Mann arbeitet in Teilzeit.
Im Beschäftigten-Verhältnis unterscheidet sich die wöchentliche Arbeitszeit bei den Teilzeitarbeitenden kaum: Männer in Teilzeit arbeiten durchschnittlich 27,27h, Frauen in Teilzeit arbeiten 26,59.
Anders sieht dies bei den Beamtenverhältnissen aus: Beamtinnen in Teilzeit arbeiten durchschnittlich 26,7h, Beamte in Teilzeit arbeiten 31,3h. Hier ist allerdings die Gruppengröße mit 7 auch sehr klein.

Durch die Aufhebung der Limitierung der Telearbeitsplätze einerseits aber auch durch das Kennenlernen von Home-Office während der Corona-Pandemie ist die Nachfrage nach Telearbeit stark gestiegen.

2. Elternzeit

2021

	Anzahl Männer	Gesamtdauer in Tagen	Durchschnitt in Tagen	Anzahl Frauen	Gesamtdauer in Tagen	Durchschnitt in Tagen
Beamte/Beamtinnen	6	304	50,67	10	1546	154,60
Beschäftigte	13	784	60,31	66	20349	308,32

2019

	Anzahl Männer	Gesamtdauer in Tagen	Durchschnitt in Tagen	Anzahl Frauen	Gesamtdauer in Tagen	Durchschnitt in Tagen
Beamte/Beamtinnen	5	243	48,6	7	2383	340,43
Beschäftigte	11	622	56,55	39	7582	194,41

Im Zeitraum vom 01.08.2019 bis zum 31.07.2021 nahmen insgesamt 95 Mitarbeitende der Stadt Neumünster Elternzeit. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit der Väter hat sich dabei von 54 Tagen auf 57 Tage erhöht. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit der Mütter hat sich von 208 Tagen auf 288 Tage erhöht.

3. Übersicht der Führungskräfte

	2021				zum Vergleich	zum Vergleich
	Frauen	**Männer**	**Gesamt**	**Frauenanteil in %**	**Frauenanteil 2019 in %**	**Frauenanteil 2016 in %**
Sachgebietsleitung	0	4	4	0,00%	0,00%	0,00%
Fachdienstleitung	7	13	20	35,00%	42,86%	31,60%
Abteilungsleitung	22	30	52	42,31%	41,30%	40,50%
Führungskräfte der oberen Ebene	29	47	76	38,16%	39,44%	35,60%

Mit Büro des Oberbürgermeisters und Jobcenter/ ohne Personalrat und Gleichstellungsstelle
Fachdienstleitung 61 unbesetzt
Abteilungsleitung 20.3 und 61.2 unbesetzt

Im Gegensatz zum letzten Frauenförderplan verzichtet dieser Bericht auf die explizite Ausweisung der Frauenanteile auf der Ebene der Arbeitsgruppen. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass zentral nicht alle Organisationsstrukturen erfasst sind und somit keine Kenntnis über die konkrete Besetzung besteht.
Der Anteil der weiblichen Fachdienstleitungen hat sich im Gegensatz zu 2019 etwas verringert. Dies liegt darin begründet, dass in diesem Zeitraum zwei Fachdienstleiterinnen die Stadt Neumünster verlassen haben.

Auf der Ebene der Abteilungsleitung haben sich die Zahlen zugunsten der Frauen verändert. Hier wird weiterhin ein Anteil von 50% angestrebt.

Zum Stichtag war auf der Ebene des Stadtvorstands keine Frau vertreten. Durch das Ausscheiden zweier Stadträte und die Nachbesetzung dieser Stellen konnte die Frauenquote hier aber zwischenzeitlich von 0% auf 25% erhöht werden.

Auffällig ist an dieser Stelle, dass zwar 56,8% der Mitarbeitenden bei der Stadt Neumünster weiblich sind, im Vergleich dazu aber nur 38% der Führungsstellen von Frauen wahrgenommen werden. Sofern eine

repräsentative Verteilung der Führungspositionen angestrebt wird, müssten nicht nur 50% der Führungskräfte weiblich sein, sondern sogar 57%.

VI. 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 7.6 ausführlich erläutert wird.

1. Zielvorgaben (Beamtinnen und Beamte)

	Anzahl Beamtinnen/ Beamte	Frauenanteil	Zielvorgabe
Besoldungs-gruppe			
Laufbahn-gruppe 2			
A 15	4	23,81%	37%
A 14	4	37,47%	42,47
A 13	13	20,00%	50,00%
A 11	45	40,67%	50,00%
Laufbahn-gruppe 1			
A 9 + Z	20	19,03%	30,76%
A 9	47	30,76%	35,76%
A 8	49	34,69%	39,69%
A 7	47	29,78%	34,78%
B- Gruppe	4	0,00%	50%
Anw. LB 2	16	43,75%	50%
Anw. LB 1	11	9,09%	14,09%

2. Zielvorgaben (Beschäftigte)

Entgelt-gruppen	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in %	Zielvorgabe in %
13	8	24,22%	50,00%
11	70	39,96%	44,96%
10	28	27,36%	50,00%
9b	53	49,14%	50,00%
7	44	42,00%	47,00%
6	121	33,86%	47,83%
5	163	47,83%	50,00%
4	56	26,69%	31,69%
3	64	7,20%	13,12%
2Ü	12	13,12%	50,00%
P9	0	0,00%	20,00%
P8	13	20,00%	50%

Die hier nicht aufgeführten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen erfüllen bereits die Zielvorgabe. Dies trifft ebenfalls auf alle Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes zu.

VII. Maßnahmen und Ziele zur beruflichen Gleichstellung der Geschlechter

1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege

1.1. Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg

Ziel

Im Sinne einer modernen, am Bedarf orientierten und qualifizierten Personalentwicklung informiert die Dienststelle ihre Mitarbeitenden über familienbedingte Beurlaubungsmöglichkeiten. Die Anbindung der Mitarbeitenden in diesen Beurlaubungen an die Dienststelle ist hier von besonderer Bedeutung.
Im Rahmen einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung ist es das Ziel, die „Care-Arbeit“ in den Familien gleichmäßiger zu verteilen. Hierzu gehört die Übernahme der städtischen „Väter“ an Elternzeit und Familienpflichten.

Im folgenden Berichtszeitraum soll sich die Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit und die durchschnittliche Anzahl an Tagen um 20% erhöhen.

Maßnahmen

- „Werdende“ Väter sind in verstärkter und geeigneter Weise darauf hinzuweisen und zu ermutigen, sich zur Kinderbetreuung beurlauben zu lassen oder eine Teilzeitarbeit aufzunehmen.
- Informationen zu Elternzeit und Elterngeld werden im Intranet zur Verfügung gestellt.
- Es werden Fortbildungen zu Elterngeld und Elternzeit für alle Mitarbeitenden angeboten; speziell „werdende“ Väter erhalten die Möglichkeit der Teilnahme, auch mit dem Focus auf eine Rollenklärung.
- Beurlaubte erhalten die Möglichkeiten, sich auch in der Zeit der Beurlaubung zu qualifizieren oder Sonderaufgaben zu übernehmen; der Informations– und Kommunikationsfluss zwischen Beurlaubten und Dienststelle muss gepflegt werden.
- Einem Antrag auf vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung aus familiären Gründen sollte im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten grundsätzlich zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen werden.

- Auch für kurze Eltern- und Sonderurlaubszeiten sind Vertretungsregelungen zu treffen.
- Es soll überprüft werden, inwieweit eine Rückkehr aus der Elternzeit auf den bisherigen Arbeitsplatz sichergestellt werden kann.

1.2 Arbeitszeitregelung, Teilzeitarbeit

Ziel

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Stellen, in allen Fachdiensten der Stadtverwaltung Neumünster und auf allen Positionen möglich, soweit dem keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Hier sind alle Teilzeitmodelle denkbar.

Gleichzeitig ist der Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Altersrente in das Bewusstsein zu rücken und insbesondere Frauen, die in überwiegender Zahl in der Verwaltung in Teilzeit arbeiten, Vollzeitangebote zu unterbreiten.

Im folgenden Berichtszeitraum wird angestrebt, die Anzahl an Frauen in Vollzeit, im Verhältnis zur Teilzeit, um 5% auf 50% zu erhöhen.

Der Anteil an Leitungsstellen mit unterschiedlichen Zeitanteilen soll wachsen.

Maßnahmen

- Reduzierung der Arbeitszeit bedeutet nicht automatisch die Halbierung der Arbeitszeit, sondern kann flexibel erfolgen, soweit die Teilzeitarbeit tarifvertraglich oder beamtenrechtlich zulässig ist und den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes entspricht.
- Teilzeitarbeit darf nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen.
- Die Arbeits- und Fortbildungsorganisation ist im Rahmen der betrieblichen und organisatorischen Möglichkeiten verstärkt auf die Bedingungen der Teilzeitbeschäftigten abzustellen. Termine sollen möglichst so gestaltet werden, dass Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.

- Die Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitarbeit soll zügig ermöglicht werden. Bei Neubesetzung von Vollarbeitsplätzen müssen Teilzeitbeschäftigte vorrangig berücksichtigt werden.
- Es soll gemeinsam mit dem Fachdienst 70 geprüft werden, ob eine Grünflächenkolonne in Teilzeit mit veränderten Arbeitszeiten etabliert werden kann.

1.2. Telearbeit

Ziel

Die Telearbeit ist ein wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus steigert diese moderne Arbeitsform die Arbeitgeberinnenattraktivität und führt damit zu einer stärkeren Bindung von Mitarbeitenden.

Wichtig ist aber auch, dass keine dauerhafte Erreichbarkeit von Kolleginnen und Kollegen in der Telearbeit erwartet werden kann. Nur wenn alle Beteiligten sich ihrer gemeinsamen Verantwortung bewusst sind, kann diese flexible Arbeitsform erfolgreich gelebt werden.

Maßnahmen

- Allen Beschäftigten ist Telearbeit (Wechsel zwischen häuslichem Arbeitsplatz und Büroarbeitsplatz), nach den Vorgaben der Dienstvereinbarung über Telearbeit bei der Stadt Neumünster, in der jeweils gültigen Fassung zu ermöglichen.
- Die Möglichkeiten zum Arbeiten im Home Office, die während der Corona-Pandemie geschaffen wurden, sollen überarbeitet werden und in ein Konzept zum digitalen Arbeiten münden, das auf der einen Seite datenschutzrechtliche und technische Aspekte sowie auf der anderen Seite den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten und –orten miteinander vereint.

2. Qualifizierung von Frauen - Mehr Frauen in Führungspositionen

Ziel

Die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld sollen zu einer fairen Teilhabe von Frauen und Männern beitragen. Dazu gehört nach wie vor, den Frauenanteil an den Führungspositionen bei der Stadt Neumünster entsprechend der Maßgabe der §§ 4, 5 und 7 des Gleichstellungsgesetzes gezielt zu erhöhen, insbesondere auf Ebene der Fachdienstleitungen.
Der Frauenanteil im Leitungsbereich auf den ersten 3 Ebenen soll sich auf 46% erhöhen.

Maßnahmen

- Bei Benennungen und Entsendungen von Beschäftigten gemäß § 15 GstG für Kommissionen, Beiräte etc. und für Projekte und Arbeitsgruppen sollen Frauen und Männer zu jeweils 50% berücksichtigt werden.

- Qualifizierte Frauen sollen konkret und frühzeitig ermutigt werden, eine Führungsposition zu übernehmen. Mitarbeitende mit Vorgesetztenfunktion werden aufgefordert, in ihren Zuständigkeitsbereichen Frauen zur Bewerbung um die Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren.

- Frauen, die sich gezielt auf die Übernahme von Vorgesetzten- bzw. Führungspositionen vorbereiten, werden geeignete Fortbildungen ermöglicht bzw. angeboten.

- Die interne Arbeitsgruppe Frauenförderung wird fortgesetzt.

3. Stellenausschreibungen

Ziel

Die Lesart von Inhalten und Adjektiven in Stellenausschreibungen hat geschlechtsspezifische Unterschiede. Durch geeignete und zielgerichtete Stellenausschreibungen sollen in den unterrepräsentierten Bereichen die Ausschreibungen so formuliert werden, dass sie gerade Frauen ansprechen.

Maßnahmen

- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen freie Arbeitsplätze nach Maßgabe des § 7 GstG ausgeschrieben werden. Führungs- und Leitungsfunktionen werden grundsätzlich extern ausgeschrieben.

- Bei Stellenausschreibungen ist ein geschlechterneutraler Sprachgebrauch zu verwenden.

- Bei allen Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält die Stellenausschreibung den folgenden Zusatz: „Frauen werden im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. Bewerbende mit Teilzeitwunsch, , ermutigen wir, mit uns Kontakt aufzunehmen und durch mögliche alternative Arbeitsmodelle (flexible Arbeitszeit und mobile Arbeitsformen) gemeinsame Überlegungen für die ausgeschriebene Stelle zu entwickeln.“

- Alle Stellenausschreibungen enthalten grundsätzlich den Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Nur in begründeten Ausnahmen (siehe Anforderungsprofil) ist davon abzusehen.

- Die Stellenbesetzung und damit die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber werden ausschließlich an dem Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle gemessen.

- Die Stellenausschreibungen enthalten grundsätzlich den Hinweis: „Die Stadt Neumünster ist bemüht, das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Erfahrungen und Fähigkeiten aus ehrenamtlicher Tätigkeit, die als Qualifikation anhand des Anforderungsprofils von Bedeutung sind, werden bei der Stellen-besetzung berücksichtigt.“

- Ausnahmen von diesen Ausschreibungsgrundsätzen sind nach Zustimmung durch die Gleichstellungsbeauftragte und dem Personalrat möglich.

4. Auswahlverfahren

Ziel

Alle Bewerberinnen, die die Anforderungen der zu besetzenden Stelle erfüllen, werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.
Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Auswahl- und Einstellungsverfahren so rechtzeitig informiert, dass ihre Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können.
Sofern die Gleichstellungsbeauftragte an Vorstellungsgesprächen nicht teilnehmen kann, wird sie über die getroffene Personalauswahl unverzüglich informiert.

Maßnahmen

- Bei unterschiedlichen Auffassungen über eine Stellenbesetzung zwischen der Abteilung Personal einerseits und der Gleichstellungsbeauftragten andererseits obliegt die Entscheidung - unbeschadet den Mitbestimmungsrechten des Personalrates - der Oberbürgermeisterin/dem Oberbürgermeister, soweit nicht die Ratsversammlung zuständig ist.

- Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden gemäß § 4 und § 5 GstG Stellen vorrangig mit Frauen besetzt, bis in allen Fachdiensten und in jeder Besoldungs- und Entgeltgruppe Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind. Als Geschäftsbereich für die Stadtverwaltung gelten alle Fachdienste.

- Im § 8 (2) des Gleichstellungsgesetztes SH wird ausgeführt, dass Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen sind, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. Auch weitere nebenberuflich erworbene Kompetenzen könnten die Qualifikation erhöhen. Deshalb sollte in jedem Auswahlverfahren die Fragestellung eingearbeitet werden, ob nebenberuflich erworbene Kompetenzen angegeben werden können, die im Hinblick auf die zukünftigen Aufgaben qualifikationserhöhend sind. In ganz besonderem Maße gilt es, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. Die hohe Belastbarkeit und das Organisationstalent können qualifikationserhöhend sein.

- Dies gilt ebenso für soziales Engagement und ehrenamtliche Tätigkeiten, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerbenden erkennbare Bedeutung zukommt.

- Berufliche Ausfallzeiten durch Zeiten der Kinderbetreuung oder durch andere familiäre Gründe und Teilzeitarbeit dürfen sich bei Einstellung und bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auf die Bewerbenden auswirken.

5. Beförderung, Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und Höhergruppierung,

Ziel

Bei Versetzungen, Abordnungen, Umsetzungen, Zuweisungen, Personalgestellungen oder Übertragungen von Projektleitungen oder Aufgaben, die sich qualifizierend auswirken, werden Frauen bei gleichwertiger Eignung solange vorrangig berücksichtigt, bis sie in den entsprechenden Entgelt- und Besoldungsgruppen gleichermaßen vertreten sind.

Wer wiedereinsteigt, darf aufgrund der Zeiten der Beurlaubung weder bei Beförderungen noch bei anderen Entwicklungsmöglichkeiten benachteiligt werden.

6. Ausbildung

Ziel

Alle Ausbildungsplätze bei der Stadt Neumünster stehen generell allen Geschlechtern offen.
Die Ausschreibung ist so zu fassen, dass sich alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen.

Maßnahmen

- Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und Leistung sind Ausbildungsplätze vorrangig an Frauen zu vergeben, wenn sich in

dem betreffenden Ausbildungsberuf oder in dem Vorbereitungsdienst der betreffenden Laufbahn weniger Frauen als Männer befinden.

- Für die Ausbildung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

- Eine Einführung in gleichstellungsrelevante Themen ist Bestandteil der innerbetrieblichen Ausbildung bei der Stadt Neumünster.

- Die Stadt Neumünster bemüht sich, durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Schülerinnen und Schüler, diesen einen Einblick in die Verwaltungsarbeit zu ermöglichen und entsprechende Ausbildungsinteressen zu wecken.

7. Fortbildung

Ziel

Fortbildung und Qualifizierung sind ein Garant für eine moderne Stadtverwaltung.
Zu beruflichen internen und externen Fort- und Weiterbildungsangeboten sollen Frauen und Männer des angesprochenen Adressatenkreises in gleicher Weise Zugang erhalten.

Maßnahmen

- Verwaltungsinterne Fort- und Weiterbildungsangebote sind durch die Seminarzeiten so zu gestalten, dass insbesondere Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern sowie Teilzeitbeschäftigte an ihnen teilnehmen können.

- Es ist sicherzustellen, dass Frauen durch die Fachdienstleitungen gezielt motiviert und gefördert werden, insbesondere im Bereich der Führungskräftefortbildung.

- Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen regelmäßig über die Fort- und Weiterbildungsangebote informiert und eine Teilnahme angeregt werden.

- Frauenförderung ist grundsätzlich integraler Bestandteil der Fortbildungsangebote, die sich an Frauen und Männer richten.

- Fortbildung ist fester Bestandteil von Mitarbeitenden- und Qualifizierungsgesprächen. Spezielle Wünsche und Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme von Frauen an Fortbildungen, werden in diesen Gesprächen thematisiert und an den Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal weitergegeben.

8. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ziel

Sexuelle Belästigung ist verboten und wird im § 3 Abs. 4 des Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert. Es handelt sich um ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der anderen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Die Stadt Neumünster setzt sich für einen wirksamen Schutz und zur Prävention von sexueller Belästigung ein.

Maßnahmen

- Die Arbeitgeberin und damit alle Führungskräfte sind verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung zu treffen und eine Arbeits- und Ausbildungsatmosphäre zu schaffen, die sexuelle Belästigung unterbindet und Beschwerden konsequent nachgeht.

- Sie haben darüber hinaus gemäß § 16 AGG sicherzustellen, dass aus einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Betroffenen, ihre Vertrauenspersonen oder Zeuginnen und Zeugen entstehen.

- Alle Beschäftigten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert und gefördert werden.

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen. Um hier klare Regelungen zu haben, wird der Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Umgang mit und zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erstellt und ein Leitfaden entwickelt.

9. Ausstattung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen

Ziel

Alle Arbeitsbereiche sind so zu gestalten, dass dort der gemeinsame Einsatz von Frauen und Männern möglich ist. Dies umfasst auch eventuelle bauliche Maßnahmen (z.B. getrennte Dusch- und Umkleideräume, Ruheräume, etc.). Die Dienststellenleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitsgeräte, die den Arbeitseinsatz von Frauen wesentlich erleichtern, bei Bedarf angeschafft werden.

10. Gremien- und Projektgruppenbesetzungen

Ziel

Geschlechts- und altersgemischte Teams entsprechen nicht nur der Gleichstellung, sondern erzielen auch bessere Arbeitsergebnisse.
Die paritätische Besetzung von verwaltungsinternen Arbeits- und Projektgruppen, Ausschüssen, Kommissionen und sonstigen Gremien ist deshalb anzustreben; bei Entsendungen und Benennungen sind so lange vorrangig Frauen zu berücksichtigen, bis sie zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind.

Bei der jeweils ersten Sitzung ist dieser Aspekt besonders zu erörtern (§ 15 GstG).

11. Umsetzung, Berichterstattung, Kontrolle und Fortschreibung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan ist allen Mitarbeitenden bekannt zu machen und in das Intranet zu stellen.

Alle Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass im Rahmen der Personalentwicklung die Bestimmungen des Frauenförderplanes in ihrem Zuständigkeitsbereich umgesetzt werden.
Der Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal berichtet im Abstand von jeweils 2 Jahren über den Stand der Erreichung der Zielvorgaben und über eingeleitete Maßnahmen.

Diese Berichte enthalten:

- die Entwicklung der Beschäftigtenstatistik im Berichtszeitraum,

- Vergleichszahlen über den Frauenanteil nach allen Entgelt- und Besoldungsgruppen mit Vergleich zum letzten Stichtag,

- die Veränderung der Frauenquote in den unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie die aktuellen Zielvorgaben.

- Angaben über die Umsetzung der für die gesamte Stadt geltenden Maßnahmen und Ziele im Rahmenplan, wie auch der Einzelmaßnahmen. Dabei wird der Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen beschrieben und bewertet.

Der Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal erstellt alle vier Jahre gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten den Frauenförderplan und berichtet damit über den Stand der Erreichung der Zielvorgaben und über eingeleitete Maßnahmen.

Damit der Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal in die Lage versetzt wird, seinen Berichtspflichten zur Frauenförderung nachzukommen, besteht eine Berichtspflicht seitens der Fachdienste, hinsichtlich der Wahrnehmung der Frauenförderung in ihrem Bereich.

Die nächste Überprüfung der Ziele, einschließlich der Auswertung bei Stellenbesetzungen, erfolgt im zweiten Halbjahr 2023, die Fortschreibung des Frauenförderplanes erfolgt im Jahr 2025.

VIII. Gesamtauswertung der Ergebnisse

In den verschiedenen **Entgelt- und Besoldungsgruppen** haben sich grundsätzlich nur geringfügige Veränderungen ergeben. Im Sachgebiet I hat sich der Frauenanteil leicht erhöht und liegt nun bei ca. 50%. Im Sachgebiet II hat auch eine leichte Erhöhung stattgefunden, allerdings ist der Frauenanteil hier mit 14% immer noch sehr gering. Nach wie vor ist im Sachgebiet III der höchste Frauenanteil zu verzeichnen, dieser liegt bei ca. 82%. Leicht erhöht hat sich auch der Frauenanteil im Sachgebiet IV auf ca. 47%.

Der Frauenanteil in den **Besoldungsgruppen** hat sich insgesamt kaum verändert und liegt jetzt bei 39,19%.

Der Frauenanteil in den **Entgeltgruppen** hat leicht zugenommen auf insgesamt 42,88%.

Der Frauenanteil in den Bereichen des **TVöD – SuE (Sozial– und Erziehungsdienst)** ist nach wie vor mit 87,49% sehr hoch.

Die positive Entwicklung auf der Ebene der Fachdienstleitungen im letzten Zwischenbericht hat sich leider nicht weiter fortgesetzt. Im vergangenen Zeitraum bis zum Stichtag haben zwei weibliche Fachdienstleitungen die Stadt Neumünster verlassen. Eine der beiden Stellen wurde bereits mit einem männlichen Bewerber wiederbesetzt, die andere Stelle ist noch vakant.

Nach dem Stichtag hat eine weitere weibliche Fachdienstleitung die Stadt Neumünster verlassen, diese Stelle wird voraussichtlich mit einem männlichen Bewerber nachbesetzt. In dem Zeitraum nach dem Stichtag wurde aber auch eine Fachdienstleitung, die bislang von einem Mann besetzt wurde, mit einer Frau nachbesetzt.

Zwei weitere Fachdienstleitungen, die bislang von Männern besetzt waren, wurden auch mit männlichen Bewerbern nachbesetzt.

IX. Anhang

1. IST-Analyse nach Fachdiensten

	Mitarbeiter/-innen insgesamt				Davon Frauen					-	
Fachdienst	Vollzeit-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität	Vollzeit-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität	Frauen-anteil 2021	Frauen-anteil 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	L
Sachgebiet I	51	23	16,96	67,96	18	22	16,04	34,04	50,09%	47,70%	
10	30	18	13,2	43,2	15	18	13,2	28,2	65,28%	62,96%	53,96%
11	17	2	1,22	18,22	1	2	1,22	2,22	12,18%	15,79%	7,96%
30	4	3	2,54	6,54	2	2	1,62	3,62	55,35%	50,36%	66,67%
Sachgebiet II	429	35	16,11	445,11	45	29	17,73	62,73	14,09%	12,31%	
20	32	20	6,85	38,85	14	19	12,04	26,04	67,03%	47,20%	51,22%
37	162	5	3,04	165,04	19	4	2,54	21,54	13,05%	11,05%	10,60%
70	235	10	6,22	241,22	12	6	3,15	15,15	6,28%	6,74%	7,55%
Sachgebiet III	355	413	283,56	638,56	253	394	270,85	523,85	82,04%	82,37%	
3	16	5	3,14	19,14	7	5	3,14	10,14	52,98%	47,10%	66,67%
40	39	96	60,21	99,21	22	89	55,68	77,68	78,30%	80,87%	78,66%
50	43	29	20,08	63,08	29	29	20,08	49,08	77,81%	74,48%	67,05%
51	127	198	140,55	267,55	106	193	137	243	90,82%	94,01%	96,57%
52	63	39	26,36	89,36	46	37	25,74	71,74	80,28%	79,50%	76,47%
53	19	24	17,44	36,44	14	22	15,1	29,1	79,86%	76,10%	67,36%

Jobcenter	**48**	**22**	**15,78**	**63,78**	**29**	**19**	**14,11**	**43,11**	**67,59%**	**65,89%**	**69,75%**
Sachgebiet IV	**203**	**83**	**54,13**	**257,13**	**76**	**72**	**45,84**	**121,84**	**47,38%**	**43,17%**	
4	**7**	**3**	**2,29**	**9,29**	**3**	**2**	**1,36**	**4,36**	**46,93%**	**46,85%**	*****
32	**76**	**39**	**24,64**	**100,64**	**38**	**36**	**22,5**	**60,5**	**60,12%**	**57,17%**	**59,12%**
61	**20**	**10**	**7,49**	**27,49**	**13**	**9**	**6,64**	**19,64**	**71,44%**	**68,71%**	**61,08%**
63	**24**	**15**	**10,02**	**34,02**	**10**	**12**	**7,56**	**17,56**	**51,62%**	**47,88%**	**53,88%**
65	**52**	**6**	**3,01**	**55,01**	**5**	**5**	**2,55**	**7,55**	**13,72%**	**16,08%**	**33,38%****
66	**24**	**10**	**6,68**	**30,68**	**7**	**8**	**5,23**	**12,23**	**39,86%**	**26,55%**	**33,38%****
Sonstige Bereiche	**19**	**14**	**8,76**	**27,76**	**14**	**11**	**6,98**	**20,98**	**75,58%**	**74,92%**	
12	**10**	**6**	**4,01**	**14,01**	**8**	**5**	**3,51**	**11,51**	**82,16%**	**70,70%**	**75,82%**
13	**3**	**3**	**1,73**	**4,73**	**2**	**2**	**1,23**	**3,23**	**68,29%**	**63,41%**	**49,37%**
14	**5**	**4**	**2,52**	**7,52**	**3**	**3**	**1,74**	**4,74**	**63,03%**	**83,75%**	**65,38%**
16	**1**	**1**	**0,5**	**1,5**	**1**	**1**	**0,5**	**1,5**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

* FD 4 in 2016 noch nicht vorhanden

** Die FD 65 und 66 gehen beide aus dem FD 60 (2016) hervor

2. Legende der Fachdienste (Stand 2021)

Fachdienst	**Erläuterung**
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

3. IST - Analyse Beamtinnen und Beamte (inklusive Feuerwehr)

	Beamte insgesamt				Davon Frauen					zum Vergleich	zum Vergleich
Besoldungs-gruppe	Vollzeit-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität	Vollzeit-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität	Frauen-anteil 2021	Frauen-anteil 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	K
Laufbahn-gruppe 2											
A 16	1	1	0,94	1,94	1	1	0,94	1,94	100,00%	100,00%	83,00%
A 15	2	2	1,78	3,78	0	1	0,9	0,9	23,81%	18,83%	22,08%
A 14	3	1	1,27	4,27	1	1	0,6	1,6	37,47%	69,42%	55,23%
A 13	12	1	0,5	12,5	2	1	0,5	2,5	20,00%	23,08%	18,21%
A 12	15	4	2,6	17,6	9	4	2,6	11,6	65,91%	42,87%	31,35%
A 11	33	12	7,45	40,45	9	12	7,45	16,45	40,67%	38,97%	42,25%
A 10	29	17	10,8	39,8	16	15	9,37	25,37	63,74%	51,38%	49,08%
A 9	17	2	1,45	18,45	12	1	0,5	12,5	67,75%	78,87%	76,06%
Laufbahn-gruppe 1											
A 9 + Z	19	1	0,76	19,76	3	1	0,76	3,76	19,03%	25,47%	21,63%
A 9	41	6	3,77	44,77	10	6	3,77	13,77	30,76%	31,16%	24,09%
A 8	32	17	11,61	43,61	2	15	10,31	12,31	28,23%	31,32%	35,16%
A 7	39	8	5,52	44,52	6	8	5,52	11,52	25,88%	29,55%	29,62%
Gesamt	243	72	48,45	291,45	71	66	43,22	114,22	39,19%	39,65%	39,65%
B-Gruppe	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Anw. LB 2	15	0	0	15	7	0	0	7	46,67%	64,29%	70,00%
Anw. LB 1	11	0	0	11	1	0	0	1	9,09%	12,98%	40,00%

4. IST - Analyse Beschäftigte

	Tariflich Beschäftigte insgesamt				davon Frauen						
Entgelt-gruppe	Vollzeit-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität	Vollzeit-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität	Frauen-anteil 2021	Frauen-anteil 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	K
15	5	1	0,5	5,5	4	0	0	4	72,73%	66,67%	50,00%
14	11	5	3,14	14,14	5	5	3,14	8,14	57,57%	31,22%	27,27%
13	6	2	1,72	7,72	1	1	0,87	1,87	24,22%	35,01%	44,70%
12	21	6	4,49	25,49	11	6	4,49	15,49	60,77%	46,95%	44,99%
11	48	22	14,53	62,53	14	17	10,99	24,99	39,96%	34,55%	40,07%
10	24	4	2,1	26,1	6	2	1,14	7,14	27,36%	38,91%	52,83%
9a	47	21	14,15	61,15	23	19	12,88	35,88	58,68%	58,72%	42%*
9b	42	11	7,15	49,15	17	11	7,15	24,15	49,14%	44,60%	42%*
9c	41	10	6,81	47,81	22	7	5,14	27,14	56,77%	47,88%	42%*
8	24	13	8,58	32,58	18	13	8,58	26,58	81,58%	70,29%	70,23%
7	27	17	12,38	39,38	5	16	11,54	16,54	42,00%	42,86%	4,85%
6	96	25	16,41	112,41	23	23	15,06	38,06	33,86%	30,62%	35,24%
5	93	70	44,07	137,07	24	67	41,56	65,56	47,83%	49,55%	52,67%
4	45	11	7,22	52,22	9	8	4,94	13,94	26,69%	19,33%	2,00%
3	61	3	1,65	62,65	4	1	0,51	4,51	7,20%	10,59%	15,04%
2Ü	11	1	0,51	11,51	1	1	0,51	1,51	13,12%	13,12%	18,81%
2	27	37	23,22	50,22	5	36	22,72	27,72	55,20%	44,49%	55,92%
1	1	2	1,14	2,14	1	2	1,14	2,14	100,00%	100,00%	100,00%

P7	**0**	**2**	**0,72**	**0,72**	**0**	**2**	**0,72**	**0,72**	**100,00%**	**100,00%**	**
P8	**12**	**1**	**0,5**	**12,5**	**2**	**1**	**0,5**	**2,5**	**20,00%**	**12,50%**	**
P9	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**#DIV/0!**	**0,00%**	**
Gesamt	**642**	**264**	**170,99**	**812,99**	**195**	**238**	**153,58**	**348,58**	**42,88%**	**39,9%**	**42,9%**
Azubis	**30**	**0**	**0**	**30**	**18**	**0**	**0**	**18**	**60,00%**	**72,22%**	**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

5. IST - Analyse Sozial- und Erziehungsdienst

	Tariflich Beschäftigte insgesamt				davon Frauen						
Entgelt-gruppe	Vollzeit-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität	Vollzeit-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität	Frauen-anteil	Frauen-anteil 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	K
S18	0	1	0,9	0,9	0	1	0,9	0,9	100,00%	0,00%	0,00%
S17	14	4	2,94	16,94	10	4	2,94	12,94	76,39%	79,24%	80,25%
S16	5	5	4,53	9,53	3	5	4,53	7,53	79,01%	76,22%	76,80%
S15	9	17	11,53	20,53	5	17	11,53	16,53	80,52%	76,49%	72,04%
S14	26	25	18,04	44,04	19	23	17,04	36,04	81,83%	81,81%	72,13%
S13	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	100,00%	100,00%
S12	8	18	12,06	20,06	5	18	12,06	17,06	85,04%	78,56%	74,75%
S11b	5	19	12,86	17,86	5	17	11,24	16,24	90,93%	95,70%	95,01%
S9	6	6	4,54	10,54	5	6	4,54	9,54	90,51%	88,90%	85,71%
S8a	75	86	62,32	137,32	60	85	61,42	121,42	88,42%	92,15%	86,24%
S8b	3	13	9,29	12,29	3	10	7,09	10,09	82,10%	85,44%	86,24%
S3	28	38	27,42	55,42	26	36	26,78	52,78	95,24%	98,33%	96,65%
S2	1	12	8,08	9,08	1	12	8,08	9,08	100,00%	100,00%	84,94%
Gesamt	180	244	174,51	354,51	142	234	168,15	310,15	87,49%	88,88%	85,52%

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.