

Zwischenbericht zum Frauenförderplan 2023



Stadt
Neumünster

Zwischenbericht 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	- 3 -
2. Einleitung und Rückblick	- 4 -
2.1 Gesetzliche Grundlagen.....	- 4 -
3. Ziele des Frauenförderplans 2022-2025	- 5 -
3.1 Auswertung der bisher erreichten Ziele.....	- 6 -
4. Statistik und Zahlen	- 7 -
4.1 Überblick Gesamtverwaltung	- 8 -
4.2 Übersicht der Führungskräfte	- 10 -
4.3. Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben	- 11 -
4.3.1 Zielvorgaben (Beschäftigte)	- 11 -
4.3.2 Zielvorgaben (Sozial- und Erziehungsdienst)	- 12 -
4.3.3 Zielvorgaben (Beamtenbereich).....	- 12 -
5. Gesamtauswertung der Ergebnisse.....	- 13 -
6. Anhang	- 14 -
6.1 IST-Analyse nach Fachdiensten	- 14 -
6.2 Legende der Fachdienste (Stand 2023).....	- 16 -
6.3 IST - Analyse Beschäftigte.....	- 17 -
6.4 IST - Analyse Beamtinnen und Beamte.....	- 18 -
6.5 IST - Analyse Sozial- und Erziehungsdienst.....	- 19 -
6.6 Erläuterungen zur Übersicht Unterrepräsentanzen von Frauen	- 20 -

1. Vorwort

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

Der vorliegende Zwischenbericht 2023 ist ein Gemeinschaftsprojekt des Fachdienstes Personal, der Gleichstellungsstelle und des Personalrates.

2. Einleitung und Rückblick

2.1 Gesetzliche Grundlagen

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

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

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

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

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

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

Stichtag der Erhebungen im Zwischenbericht 2023 zum Frauenförderplan der Stadt Neumünster ist der 01.08.2023.

3. Ziele des Frauenförderplans 2022-2025

Folgende Zielvorgaben wurden für den Zeitraum 2022-2025 festgesetzt:

- Erhöhung der Anzahl der männlichen Mitarbeitenden in Elternzeit und der durchschnittlichen Anzahl an Tagen um 20%
- Erhöhung des Anteils von Frauen, die in Vollzeit arbeiten, auf 50% von 45,1%
- Erhöhung der Zahl der Leitungsstellen mit unterschiedlichen Zeitanteilen
- Allen Beschäftigten ist Wohnraumarbeit im Rahmen der Möglichkeiten ihrer Stelle zu ermöglichen, die Möglichkeiten zum Arbeiten im Home Office sollen überarbeitet werden
- Frauenanteil im Leitungsbereich auf den ersten drei Ebenen (Dezernatsleitungen, Fachdienstleitungen sowie Abteilungsleitungen) soll sich auf 46% erhöhen.
- Rückkehr aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz sicherstellen
- Formulierungen der Stellenausschreibungen anpassen
- 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.
- Berücksichtigung von Frauen von Versetzungen, Abordnungen, Umsetzungen, Zuweisungen, Personalgestellungen oder Übertragungen von Projektleitungen oder Aufgaben, die sich qualifizierend auswirken.
- Alle Ausbildungsplätze bei der Stadt Neumünster stehen generell allen Geschlechtern offen.
- Die Ausschreibung ist so zu fassen, dass sich alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen.
- Zu beruflichen internen und externen Fort- und Weiterbildungsangeboten sollen Frauen und Männer des angesprochenen Adressatenkreises in gleicher Weise Zugang erhalten.
- Die Stadt Neumünster setzt sich für einen wirksamen Schutz und zur Prävention von sexueller Belästigung ein.

3.1 Auswertung der bisher erreichten Ziele

- Die Anzahl der männlichen Mitarbeitenden in Elternzeit hat sich mehr als verdoppelt (von 17 auf 39 Personen); die durchschnittliche Anzahl an Tagen hat sich deutlich erhöht (von 54,47 auf 93,94 Tage)
- Der Anteil der Frauen in Vollzeit hat sich seit 2021 nicht verändert und liegt nach wie vor bei 54,9%.
- Die Anzahl geteilter Leitungsstellen hat sich nicht erhöht.
- Die Dienstvereinbarung Telearbeit wurde abgelöst durch die Dienstvereinbarung zur Wohnraumarbeit. Bei Tätigkeiten, die sich für die Arbeit von zuhause aus eignen, ist grundsätzlich Wohnraumarbeit möglich.
- Der Frauenanteil in den Leitungsstellen der ersten drei Ebenen hat sich von 38,16% auf 43,18% erhöht. Auch wenn dies nach wie vor unter der bisherigen Zielvorgabe von 46% liegt, ist dies ein großer Schritt in die richtige Richtung. Angestrebt wird nun ein weiblicher Anteil der Führungskräfte von 50%.
- Die Rückkehr aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz ist bei einer Elternzeit von bis zu einem Jahr nun möglich.
- Die Stellenausschreibungen wurden um einen Zusatz bzgl. eines Teilzeitwunsches angepasst
- Eine Mitwirkung der Gleichstellungsstelle ist aufgrund von Personalknappheit nur bei etwa 10 % der Auswahlverfahren möglich.
- Berücksichtigung von Frauen von Versetzungen, Abordnungen, Umsetzungen, Zuweisungen, Personalgestellungen oder Übertragungen von Projektleitungen oder Aufgaben, die sich qualifizierend auswirken, findet statt. Eine gezielte Ansprache durch die Gleichstellungsbeauftragte kann aufgrund von Personalknappheit nur in Ausnahmefällen stattfinden.
- Alle Ausbildungsplätze bei der Stadt Neumünster stehen generell allen Geschlechtern offen.
- Die Ausschreibungen sind mit m/w/d so formuliert, dass sich alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen.
- Zu beruflichen internen und externen Fort- und Weiterbildungsangeboten erhalten Frauen und Männer des angesprochenen Adressatenkreises in gleicher Weise Zugang. Als Maßnahme gegen sexuelle Belästigung wurde eine Dienstvereinbarung abgeschlossen sowie eine Broschüre erstellt. Hierzu finden Schulungen für Führungskräfte statt. Mitarbeitende erhalten dazu Fortbildungsmöglichkeiten.

3.2 Weiteres Ziel im Zeitraum 2024-2025

Als weiteres Ziel im verbleibenden Zeitraum des Frauenförderplans wird festgeschrieben, dass die Anzahl der weiblichen Mitarbeitenden in den technischen Bereichen im Dezernat IV weiter steigen soll. Hierzu werden die baulichen Voraussetzungen bis Ende 2025 (Umkleideräume, WCs und Duschen) geschaffen.

4. Statistik und Zahlen

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

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

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

4.1 Überblick Gesamtverwaltung

	2016		2019		2021		2023			
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen		Männer	
Dienstverhältnis										
Beschäftigte	682	458	700	493	823	534	862	60,91%	553	39,09%
Beamte	133	186	142	190	146	200	140	42,29%	191	57,71%
Zwischenergebnis	815	644	842	683	969	734	1002	57,39	744	42,61%
Gesamt	1459		1525		1703		1746			
Teilzeitbeschäftigte										
Beschäftigte	377	32	393	28	469	36	489	90,89%	49	9,11%
Beamte	54	12	65	6	63	7	61	81,33%	14	18,67%
Zwischenergebnis	431	44	458	34	532	43	550	89,72%	63	10,28%
Gesamt	475		492		575		613			
Sonderurlaub / Elternzeit										
Beschäftigte	24	0	50	17	67	14	84	73,68%	30	26,32%
Beamte	6	3	9	10	9	1	13	59,09%	9	40,91%
Zwischenergebnis	30	3	59	27	76	15	97	71,32%	39	28,68%
Gesamt	33		86		91		136			
Wohnraumarbeitsplätze										
Beschäftigte	6	3	19	5	47	16	282	67,95%	133	32,05%
Beamte	7	7	10	7	32	15	99	60,00%	66	40,00%
Zwischenergebnis	13	10	29	12	79	31	381	65,69%	199	34,31%
Gesamt	23		41		110		580			

* ohne Honorarkräfte/geringfügig Beschäftigte.

Erläuterungen zur Gesamtübersicht

Die Gesamtübersicht stellt auf der Basis der Mitarbeitenden zum 01.08.2023 die absoluten Zahlenverhältnisse nach Personen ohne weitere Differenzierung dar.

Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden hat sich dabei im Vergleich zu 2021 um 43 erhöht, auch die Anzahl der Mitarbeitenden in Teilzeit hat sich erhöht und liegt nun etwas höher als 2021 bei 35,1%.

Auffällig ist nach wie vor, dass deutlich mehr Frauen Teilzeit arbeiten als Männer. Derzeit sind 89,7% der Teilzeitbeschäftigten weiblich, lediglich 10,3% sind männlich. Damit hat sich Teilzeitbeschäftigung etwas zugunsten der Männer verschoben (2021: ♂ 7,5%, ♀: 92,5%).

Bei den Frauen arbeiten 54,9% in Teilzeit, das bedeutet konkret: Mehr als jede zweite Frau arbeitet nicht in Vollzeit. Dieser Wert ist seit 2021 konstant geblieben.

Bei den Männern arbeiten nur 8,46% in Teilzeit, das bedeutet konkret: Nicht einmal jeder zehnte Mann arbeitet in Teilzeit. Dieser Wert ist leicht von 6,9% in 2021 angestiegen.

Im Beschäftigten-Verhältnis unterscheidet sich die wöchentliche Arbeitszeit bei den Teilzeitarbeitenden kaum: Männer in Teilzeit arbeiten 28,5h, Frauen in Teilzeit 28,2 h wöchentlich.

Ähnliche Verhältnisse haben wir im Beamtenverhältnis: Beamtinnen in Teilzeit arbeiten durchschnittlich 27,0 h, Beamte in Teilzeit 27,5h.

Die Anzahl der Mitarbeitenden in Wohnraumarbeit hat sich ebenfalls erhöht und wird perspektivisch auch weiterhin wachsen.

Übersicht Elternzeit

2023

	Anzahl Männer	Gesamtdauer In Tagen	Durchschnitt In Tagen	Anzahl Frauen	Gesamtdauer In Tagen	Durchschnitt In Tagen
Beamte/ Beamtinnen	7	643	91,86	8	1644	205,5
Beschäftigte	27	2318	85,85	76	25295	332,83

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	11	622	56,55	39	20349	308,32

Die Anzahl der männlichen Beschäftigten und Beamten in Elternzeit hat sich in den letzten beiden Jahren stark erhöht: Von 17 Personen im Zeitraum 01.08.2019 – 31.07.2021 zu 34 Personen im Zeitraum 01.08.2021 – 31.07.2023. Auch die Dauer der durchschnittlichen Elternzeit hat sich bei den Männern erhöht: Von 54,47 auf 88,86 Tagen. Dies entspricht dann auch deutlich mehr als den üblichen zwei „Vätermonaten“. Allerdings muss man sagen, dass die Standardabweichung hier sehr hoch ist. Das heißt ganz konkret, dass einige wenige Väter sehr lange Elternzeiten haben und dadurch den Durchschnittswert nach oben bewegen.

4.2 Übersicht der Führungskräfte

	2023				zum Vergleich	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Frauenanteil 2021 in %	Frauenanteil 2019 in %
Dezernatsleitung	1	3	4	25,00%	0,00%	0,00%
Fachdienstleitung	8	12	20	40,00%	35,00%	42,86%
Abteilungsleitung	29	35	64	45,31%	42,31%	41,30%
Führungskräfte der oberen Ebene	38	50	88	43,18%	38,16%	39,44%

* Mit Jobcenter / ohne Personalrat, Gleichstellungsstelle und Datenschutz

Fachdienstleitung 41 und 64 unbesetzt bzw. kommissarisch besetzt

Abteilungsleitung 01.2, 40.2, 53.2, 63.2 unbesetzt bzw. kommissarisch besetzt

Der Frauenanteil in Führungspositionen hat sich deutlich zugunsten der Frauen verändert. Nach einem leichten Rückgang auf 38,16% am letzten Stichtag konnten wir nun einen deutlichen Anstieg auf 43,18% verzeichnen. Sehr erfreulich ist dabei, dass sich der Anteil an weiblichen Führungskräften auf allen drei betrachteten Ebenen erhöht hat.

Auch wenn die Zahl noch unter der letzten Zielmarke von 46% weiblichen Führungskräften liegt, strebt die Stadt Neumünster nun einen Zielwert von 50% weiblicher Führungskräfte an.

4.3. Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben

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

4.3.1 Zielvorgaben (Beschäftigte)

Entgeltgruppen	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in %	Zielvorgabe in %
15	9	66,79 %	≥50%
14	14	49,02 %	50,00 %
13	8	37,47 %	41,53 %
12	27	41,53 %	42,96 %
11	76	42,96 %	50,00 %
10	31	38,15 %	50,00 %
9c	48	60,24 %	≥50%
9b	60	46,28 %	≥50%
9a	81	55,25 %	≥50%
8	55	63,24 %	≥50%
7	77	26,38 %	50,00 %
6	83	48,75 %	≥50%
5	144	47,82 %	≥50%
4	45	23,53 %	28,53 %
3	63	6,45 %	16,27 %
2Ü	10	16,27 %	49,49 %
2	68	49,49 %	50,00 %
1	4	100,00 %	≥50%
P8	10	5,88 %	22,67 %
P7	1	22,67 %	≥50%

Die Entgeltgruppe P9 ist derzeit nicht vertreten.

4.3.2 Zielvorgaben (Sozial- und Erziehungsdienst)

Entgelt- gruppen	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in %	Zielvorgabe in %
S18	1	100,00 %	≥50%
S17	19	78,95 %	≥50%
S16	8	75,00 %	≥50%
S15	30	90,00 %	≥50%
S14	55	83,64 %	≥50%
S12	37	91,89 %	≥50%
S11b	14	92,86 %	≥50%
S9	14	85,71 %	≥50%
S3	59	96,61 %	≥50%
S2	22	100,00%	≥50%

Die Entgeltgruppen S4, S5, S6, S7, S8, S10, S11a, S13 und S13Ü sind derzeit nicht vertreten.

4.3.3 Zielvorgaben (Beamtenbereich)

Besoldungs- gruppe	Anzahl Beamte	Frauenanteil in %	Zielvorgabe in %
Laufbahn- gruppe 2			
A 16	3	100,00 %	≥50%
A 15	8	12,23 %	50,00 %
A 14	2	100,00 %	≥50%
A 13	12	32,18 %	50,00 %
A 12	28	52,59 %	≥50%
A 11	41	48,52 %	50,00 %
A 10	44	62,52 %	≥50%
A 9	14	61,09 %	≥50%
Laufbahn- gruppe 1			
A 9 + Z	17	22,97 %	27,80 %
A 9	59	27,80 %	35,51 %
A 8	41	30,01 %	35,01 %
A 7	39	17,08 %	25,00%
B- Gruppe	4	25,00 %	50,00 %

Besoldungsgruppe A6 ist derzeit nicht vertreten.

5. Gesamtauswertung der Ergebnisse

In den verschiedenen Entgelt- und Besoldungsgruppen haben sich grundsätzlich nur geringfügige Veränderungen ergeben. Durch verschiedene Stellenbewertungen haben sich vor allem im Bereich der Beamtinnen und Beamten in den höheren Besoldungsgruppen einige Verschiebungen ergeben.

Der Frauenanteil in den **Besoldungsgruppen** hat insgesamt leicht abgenommen und liegt jetzt bei 38,62%.

Der Frauenanteil in den **Entgeltgruppen** hat leicht zugenommen auf insgesamt 44,83%.

Der Frauenanteil in den Bereichen des **TVöD – SuE (Sozial –und Erziehungsdienst)** ist nach wie vor mit 86,83% sehr hoch.

Da sich im Bereich der Fachdienstleitungen in den letzten zwei Jahren zahlreiche Umstrukturierungen ergeben haben und einige Fachdienste neu hinzugekommen sind, ist ein direkter Vergleich hier schwierig. Hervorzuheben ist aber, dass der Anteil von weiblichen Führungskräften auf allen drei Ebenen gestiegen ist.

6. Anhang

6.1 IST-Analyse nach Fachdiensten

Besoldungs- gruppe	Mitarbeiter/-innen insgesamt				Davon Frauen				Frauen- anteil	Frauen- Anteil 2021
	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (B+D)	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (F+H)		
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Dezernat I	38	14	10	47,95	9	9	6	15	32,12%	
1	12	9	6,06	18,06	6	5	3,39	9,39	51,99%	k.A.
11	22	2	1,40	23,40	1	2	1,40	2,40	10,26%	12,18%
30	4	3	2,49	6,49	2	2	1,61	3,61	55,64%	55,35%
Dezernat II	334	87	57	391,37	69	73	47	116,00	29,64%	
10	21	16	10,68	31,68	15	15	10,32	25,32	79,92%	65,28%
20	29	21	12,79	41,79	18	20	11,98	29,98	71,75%	67,03%
32	66	36	24,61	90,61	31	33	22,34	53,34	58,87%	60,12%
37	181	13	8,97	189,97	37	4	2,27	39,27	20,67%	13,05%
Dezernat III	379	428	300	679,37	274	407	286	559,65	82,38%	
3	15	7	5,23	20,23	8	6	4,62	12,62	62,36%	52,98%
40	31	67	43,16	74,16	18	65	41,70	59,70	80,50%	78,30%
41	13	25	16,39	29,39	6	22	14,62	20,62	70,16%	k.A.*
50	52	26	17,74	69,74	37	24	16,32	53,32	76,46%	77,81%
51	146	212	151,23	297,23	119	205	145,65	264,65	89,04%	90,82%
52	59	46	33,69	92,69	44	44	32,41	76,41	82,43%	80,28%
53	17	27	19,94	36,94	12	25	18,35	30,35	82,16%	79,86%
Jobcenter	46	18	12,98	58,98	30	16	11,98	41,98	71,17%	67,59%

Dezernat IV	358	66	44	401,87	51	47	32	82,52	20,53%	
4	5	4	2,99	7,99	2	3	2,07	4,07	50,88%	46,93%
61	19	12	8,68	27,68	10	11	7,83	17,83	64,43%	71,44%
63	9	10	6,18	15,18	6	7	5,38	11,38	74,97%	51,62%
64	14	7	4,82	18,82	6	5	3,18	9,18	48,78%	k.A.*
65	61	6	3,38	64,38	9	4	2,31	11,31	17,58%	13,72%
66	25	10	6,41	31,41	6	10	6,41	12,41	39,50%	39,86%
70	225	17	11,41	236,41	12	7	4,33	16,33	6,91%	6,28%
Sonstige Bereiche	22	20	13	35,27	10	16	10	20,48	58,06%	
12	4	1	0,76	4,76	3	1	0,76	3,76	78,98%	82,16%
13	1	4	2,73	3,73	0	3	2,23	2,23	59,79%	68,29%
14	3	4	2,38	5,38	2	3	1,60	3,60	66,90%	63,03%
16	1	1	0,50	1,50	1	1	0,50	1,50	100,00%	100,00%
17	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00%	100,00%
Vorstand	4	0	0,00	4,00	1	0	0,00	1,00	25,00%	0,00%

* Aufgrund der Umstrukturierungen ist ein direkter Vergleich nicht bei allen Fachdiensten möglich.

6.2 Legende der Fachdienste (Stand 2023)

Fachdienst	Erläuterung
12	Büro des Oberbürgermeisters
13	Personalrat
14	Rechnungsprüfung
16	Gleichstellungsstelle
17	Behördlicher Datenschutz
Dezernat I	
01	Zentrale Steuerung
11	EDV-Dienste
30	Recht
Dezernat II	
10	Personal
20	Haushalt und Finanzen
32	Bürgerservice, öffentliche Sicherheit und Ordnung
37	Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz
Dezernat III	
03	Dezentrale Steuerungsunterstützung
40	Schule, Sport und Jugend
41	Kultur
50	Soziale Hilfen
51	Frühkindliche Bildung
52	Familien- und Jugendhilfe
53	Gesundheit
	Jobcenter
Dezernat IV	
04	Dezentrale Steuerungsunterstützung Dezernat IV
61	Stadtplanung und -entwicklung
63	Natur und Umwelt
64	Bauordnung
65	Gebäudemanagement
66	Tiefbau und Grünflächen
70	Technisches Betriebszentrum

6.3 IST - Analyse Beschäftigte

Entgelt- gruppe	Tariflich Beschäftigte insgesamt				Davon Frauen				zum Vergleich	
	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (B+D)	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (F+H)	Frauen- anteil 2023 I x 100 : E	Frauen- anteil 2021
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
15	5	4	3,10	8,10	3	3	2,41	5,41	66,77%	72,73%
14	8	6	3,77	11,77	2	6	3,77	5,77	49,02%	57,57%
13	6	2	1,74	7,74	2	1	0,90	2,90	37,42%	24,22%
12	21	6	4,38	25,38	7	5	3,54	10,54	41,52%	60,77%
11	49	27	17,31	66,31	16	20	12,49	28,49	42,96%	39,96%
10	27	4	2,54	29,54	10	2	1,27	11,27	38,15%	27,36%
9c	42	6	4,53	46,53	24	5	4,03	28,03	60,24%	56,77%
9b	46	14	9,72	55,72	17	13	8,79	25,79	46,30%	49,14%
9a	58	23	15,59	73,59	28	19	12,66	40,66	55,24%	58,68%
8	36	19	12,97	48,97	18	19	12,97	30,97	63,24%	81,58%
7	56	21	14,32	70,32	19	18	12,55	31,55	44,87%	42,00%
6	58	25	16,83	74,83	21	23	15,48	36,48	48,75%	33,86%
5	79	65	42,01	121,01	19	61	38,87	57,87	47,82%	47,83%
4	37	8	5,20	42,20	7	5	2,94	9,94	23,55%	26,69%
3	60	3	2,04	62,04	4	0	0,00	4,00	6,45%	7,20%
2	27	41	25,46	52,46	5	40	24,96	29,96	57,11%	55,20%
1	1	3	1,64	2,64	1	3	1,64	2,64	100,00%	100,00%
2Ü	8	2	1,28	9,28	1	1	0,51	1,51	16,30%	13,12%
P8	8	2	1,25	9,25	2	0	0,50	2,50	27,03%	20,00%
P7	0	1	0,51	0,51	0	1	0,51	0,51	100,00%	100,00%
Gesamt	632	282	186,20	818,20	206	245	160,79	366,79	44,83%	42,88%
Azubis	42	0	0	42	24	0	0	24	57,14%	60,00%

6.4 IST - Analyse Beamtinnen und Beamte

(inklusive Feuerwehr)

Besoldungs- gruppe	Beamte insgesamt				Davon Frauen				zum Vergleich	
	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (B+D)	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (F+H)	Frauen- anteil 2023 I x 100 : E	Frauen- anteil 2021
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Laufbahn- gruppe 2										
A 16	2	1	0,93	2,93	2	1	0,93	2,93	100,00%	100,00%
A 15	5	3	2,38	7,38	0	1	0,90	0,90	12,23%	23,81%
A 14	0	2	1,59	1,59	0	2	1,59	1,59	100,00%	37,47%
A 13	9	3	2,14	11,14	2	2	1,59	3,59	32,18%	20,00%
A 12	24	4	2,58	26,58	12	3	1,98	13,98	52,59%	65,91%
A 11	25	16	10,51	35,51	8	14	9,23	17,23	48,52%	40,67%
A 10	28	16	10,59	38,59	15	14	9,16	24,16	62,62%	63,74%
A 9	27	2	1,27	28,27	16	2	1,27	17,27	61,09%	67,75%
Laufbahn- gruppe 1										
A 9 + Z	15	2	1,35	16,35	3	1	0,76	3,76	22,97%	19,03%
A 9	68	8	5,51	73,51	17	5	3,44	20,44	27,80%	30,76%
A 8	28	13	8,87	36,87	3	12	8,06	11,06	30,01%	28,23%
A 7	33	6	4,59	37,59	3	4	3,42	6,42	17,08%	25,88%
A 6	3	0	0,00	3,00	0	0	0,00	0,00	0,00%	-
Gesamt	267	76	52,30	319,30	81	61	42,31	123,31	38,62%	
B-Gruppe	4	0	0,00	4,00	1	0	0,00	1,00	25,00%	0,00%

6.5 IST - Analyse Sozial- und Erziehungsdienst

Entgelt- gruppe	Tariflich Beschäftigte insgesamt				Davon Frauen				zum Vergleich	
	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (B+D)	Vollzeit- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität (F+H)	Frauen- anteil 2023 I x 100 : E	Frauen- anteil 2021
		Personen	Arbeitszeit- volumen			Personen	Arbeitszeit- volumen			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
S18	0	1	0,90	0,90	0	2	0,90	0,90	100,00%	100,00%
S17	14	5	4,28	18,28	11	5	3,38	14,38	78,68%	76,39%
S16	5	3	2,69	7,69	3	13	2,69	5,69	74,00%	79,01%
S15	14	16	12,21	26,21	11	19	12,21	23,21	88,55%	80,52%
S14	25	30	22,17	47,17	19	19	20,38	39,38	83,50%	81,83%
S12	12	25	16,99	28,99	9	18	16,99	25,99	89,65%	85,04%
S11b	4	10	6,67	10,67	4	23	5,85	9,85	92,31%	90,93%
S9	7	7	5,51	12,51	5	61	5,51	10,51	84,02%	90,51%
S8b	6	11	7,76	13,76	4	5	6,94	10,94	79,50%	88,42%
S8a	82	88	65,38	147,38	63	0	62,74	125,74	85,32%	82,10%
S3	23	36	25,63	48,63	22	40	24,86	46,86	96,36%	95,24%
S2	2	20	13,54	15,54	1	20	13,54	14,54	93,56%	100,00%
Gesamt	194	252	183,72	377,72	152	225	175,99	327,99	86,83%	88,88%

6.6 Erläuterungen zur Übersicht Unterrepräsentanzen von Frauen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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