



# Gleichstellungsplan

der Stadt Sprockhövel  
2021-2024



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit einigen Jahren ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in Sprockhövel verankert und ein wichtiger Baustein unserer Führungs- und Verwaltungskultur, um die Potenziale aller Beschäftigten zu fördern und zu nutzen.

Mit diesem Gleichstellungsplan formulieren wir für die kommenden Jahre unsere Ziele und Maßnahmen, um die Chancengleichheit aller Kolleginnen und Kollegen bei der Stadtverwaltung Sprockhövel weiter zu verwirklichen.

Als Geburtsort von Mathilde Franziska Anneke ist es für die Stadt Sprockhövel geradezu eine Verpflichtung, das Gedankengut der berühmtesten Tochter der Stadt und einer der berühmtesten Frauen in der deutschen Geschichte zu verinnerlichen und zu leben.

Dabei gelten die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes für beide Geschlechter. Geschlechtergerechtigkeit fordert uns alle.

Seit Mathilde Franziska Anneke hat sich einiges verändert und positiv entwickelt, so z.B. auch die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern:

- die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben sich deutlich verbessert;
- mehr und mehr öffnen sich tradiert männliche/weibliche Berufsfelder;
- Frauen sind heutzutage zumeist sehr gut ausgebildet;
- die Familienstrukturen haben sich nachhaltig verändert.

Die derzeitige Krise stellt uns allerdings nun vor die Frage, welche Auswirkungen die Pandemie auch auf Gleichstellungsfragen hat. Corona hat unser Leben und unseren Lebensalltag verändert. Es besteht die Sorge, dass die immer noch bestehende Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern verstärkt zu beruflichen Nachteilen von Frauen führen.

Deshalb ist es wichtig, deutlich zu machen, was für einen Stellenwert Chancengleichheit und Schutz vor Benachteiligung gerade in Corona-Zeiten, deren Folgen uns noch längere Zeit beschäftigen werden, haben sollte.

Wir möchten Sie deshalb alle gerade jetzt dazu einladen, den Gleichstellungsgedanken zu unterstützen und aktiv mit umzusetzen.

*Sabine Noll*  
Bürgermeisterin

*Maren Linn van Norden*  
Gleichstellungsbeauftragte

## Inhalt

<b>1. Präambel</b> .....	1
<b>2. Geltungsbereich</b> .....	1
<b>3. Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen</b> .....	1
<b>4. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur und der Geschlechterverhältnisse</b> .....	3
4.1. Gesamtbeschäftigte .....	5
4.2. Betrachtung der Geschlechterverteilung; Beschäftigung in der allgemeinen Verwaltung .....	8
4.2.1. Beamte: .....	8
4.2.2. Tarifbeschäftigte: .....	9
4.2.3. Verhältnis Vollzeit/Teilzeit.....	10
4.3. Beschäftigung nach besonderen Fachrichtungen .....	11
4.3.1. Beschäftigte der Sozial- und Erziehungsdienste .....	12
4.3.2. Beschäftigte EDV.....	12
4.3.3. Beschäftigte Bauhof .....	13
4.3.4. Beschäftigte Musikschule .....	13
4.4. Frauen in Führungspositionen .....	13
4.5. Altersstruktur .....	15
4.5.1. Altersstruktur insgesamt .....	15
4.6. Höhergruppierungen 2017-2020 .....	16
<b>5. Zielsetzungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen</b> .....	16
5.1. Prognose neu zu besetzender Stellen .....	16
5.1.1. Führungskräfte .....	17
5.1.2. Bauhof .....	17
5.1.3. EDV .....	18
5.1.4. Sozial- und Erziehungsdienst .....	18
<b>6. Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen</b> .....	18
6.1. Führung .....	18
6.1.1. Sensibilisierung der Führungskräfte .....	18
6.1.2. Förderung von Frauen in Führungspositionen /Führungsnachwuchskräfte .....	19
6.2. Personalentwicklung .....	19
6.2.1. Ausschreibung.....	19
6.2.2. Vorstellungsgespräche .....	19
6.2.3. Ausbildung in Teilzeit .....	20

6.2.4.	Mentoring für neue Beschäftigte .....	20
6.2.5.	Fortbildungen.....	20
6.2.6.	Beförderungen und Höhergruppierungen .....	20
6.3.	Beruf und Familie/Pflege .....	21
6.3.1.	Ziele zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege .....	21
6.3.2.	Flex. Arbeitszeit/mobiles Arbeiten.....	21
6.3.3.	Beurlaubung .....	22
6.4.	Weitere Handlungsfelder .....	22
6.4.1.	Gendergerechte Sprache .....	22
6.4.2.	Vermeidung von Diskriminierung und Gewalt .....	23
6.4.3.	Einbinden von Bürger*innen .....	23
6.4.4.	Girls and Boys Day.....	24

## **1. Präambel**

Sprockhövel versteht sich als moderne, weltoffene und vielfältige Stadt. Als Arbeitgeber\*in unterstützt sie Diversität und fördert Chancengerechtigkeit, unabhängig vom jeweiligen Geschlecht. Der Gleichstellungsplan umfasst die Grundsätze, Maßnahmen und Forderungen, die die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Stadtverwaltung betreffen und die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf fördern. Leitend für unser Handeln ist der Verfassungsauftrag des Grundgesetzes zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Wir sind der festen Überzeugung, dass Gleichstellung nicht nur Teil eines Demokratisierungsprozesses ist, sondern darüber hinaus eine geschlechtersensible Personalentwicklung die Möglichkeit bietet, bisher unentdeckte Potentiale zu fördern und so zu einem erfolgreichen und effizienten Workflow beiträgt. Alle Beschäftigten der Stadt Sprockhövel sind dazu aufgefordert, den Prozess zu unterstützen und so zu der Gleichstellung von Männern und Frauen beizutragen.

## **2. Geltungsbereich**

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für alle Mitarbeiter\*innen der Stadt Sprockhövel, sowie der Zentralen Gebäudebewirtschaftung (ZGS). Ausgeschlossen aus den Analysen und Statistiken sind Wahlbeamt\*innen, da die Anstellung dieser nicht im Ermessen der Stadtverwaltung liegt. In besonderem Maße eingebunden sind Bürgermeisterin und Beigeordneter jedoch in die Umsetzung des Gleichstellungsplans. Der Gleichstellungsplan basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) und weiteren entsprechenden Gesetzesgrundlagen. Die Erreichung der im Plan festgehaltenen Ziele wird innerhalb der Gültigkeitsdauer von 3 Jahren angestrebt, wobei das 4. Jahr als Übergangszeitraum zur Evaluierung des alten und Erstellung eines neuen Gleichstellungsplans gilt. In Kraft tritt der vorliegende Gleichstellungsplan am 01.05.2021.

## **3. Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen**

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) dient als wesentliche Grundlage für den vorliegenden Gleichstellungsplan. Das LGG konkretisiert den in § 3 Abs. 2 GG verankerten Verfassungsauftrag zur Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Es unterstützt gemeinsam mit dem Grundgesetz und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die explizite Förderung von Frauen und den Abbau von geschlechterspezifischer Ungleichheit und Benachteiligung. Des Weiteren ist es Ziel die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zu verbessern (§1 Abs. 1 LGG).

Für die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen sind insbesondere Beschäftigte mit Leitungsfunktionen, also Geschäftsbereichs- und Fachbereichs-, sowie Sachgebietsleitungen verantwortlich (§1 Abs. 3 LGG).

Als Instrument der Personalplanung enthält der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben, um in den Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Frauenanteil möglichst auf 50% zu erhöhen. Um diese Zielvorgaben zu erreichen sind Maßnahmen, sowohl personeller, als auch organisatorischer und sozialer Art benannt. Darüber hinaus werden Maßnahmen festgehalten, die die Vereinbarkeit von Familie Pflege und Beruf betreffen und somit sowohl Männer, als auch Frauen entlasten sollen (§5 Abs. 3 LGG).

Der Gleichstellungsplan bezieht sich in seiner Form auf die Gleichstellung aller Geschlechter. Die Frauenförderung nimmt hierbei einen erhöhten Stellenwert ein, da Frauen in unserer Gesellschaft immer noch strukturell benachteiligt sind. Dies äußert sich im Beruf zum Beispiel durch eine generelle Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, oder die hohe Teilzeitbeschäftigung, die Resultat der geschlechterstereotypen Verteilung von Reproduktionsarbeit ist. Diese geschlechterstereotype Verteilung lässt sich auch im Vergleich zwischen sozialem Sektor, in dem zumeist Männer unterrepräsentiert sind und dem IT Sektor, indem zumeist überwiegend Männer angestellt sind, erkennen. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW legt fest, dass diese strukturelle Benachteiligung von Frauen zu beheben ist. Auch dieser Aspekt muss im Gleichstellungsplan verankert sein.

Die im Gleichstellungsplan festgehaltenen Maßnahmen stehen unter Vorbehalt, dass notwendige Mittel im Rahmen des Haushaltes zur Verfügung gestellt werden.

#### **4. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur und der Geschlechterverhältnisse**

Der vorliegende Gleichstellungsplan basiert auf den zum 01.02.21 erhobenen Personaldaten.

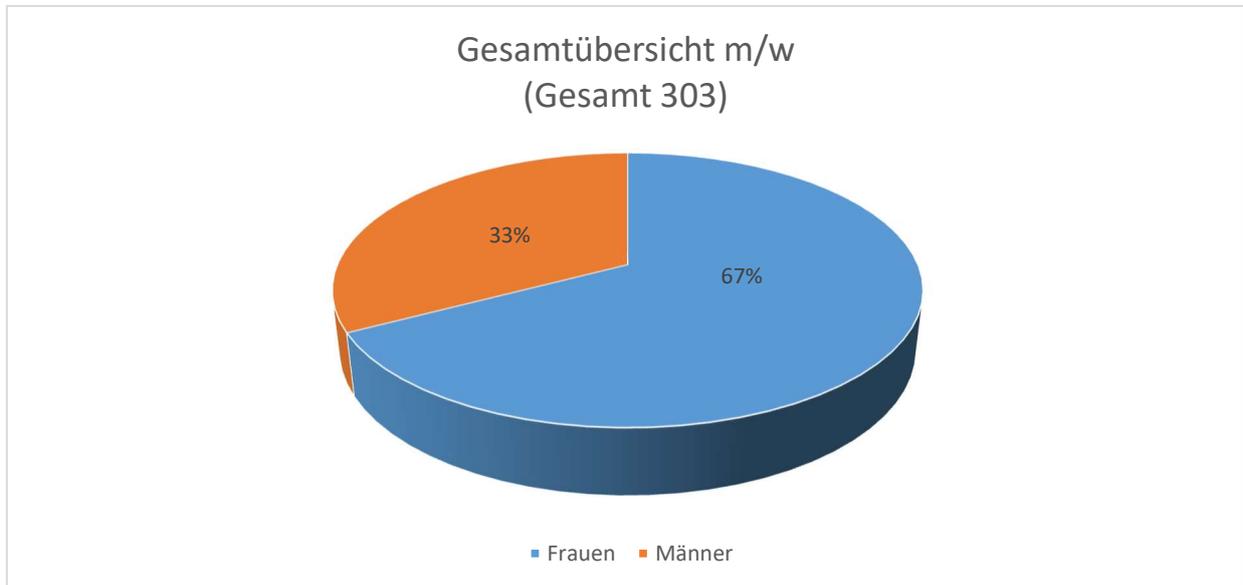
Geschlechterdifferenziertes Organigramm (Personalbesetzung zum 01.02.2021)

Gleichstellung ♀	<b>Bürgermeisterin ♀</b>	Stabsstelle Wirtschaftsförderung ♀
Personalrat	Verwaltungsvorstand nach § 70 GO NRW Bürgermeisterin ♀, Beigeordneter ♂, Kämmerer ♂	Stabsstelle Klimaschutz ♀
Schwerbehindertenvertretung ♂		Stabsstelle Digitalisierung ♂
		Rechnungsprüfungsamt ♂
		Zentrale Gebäudebewirtschaftung ♂

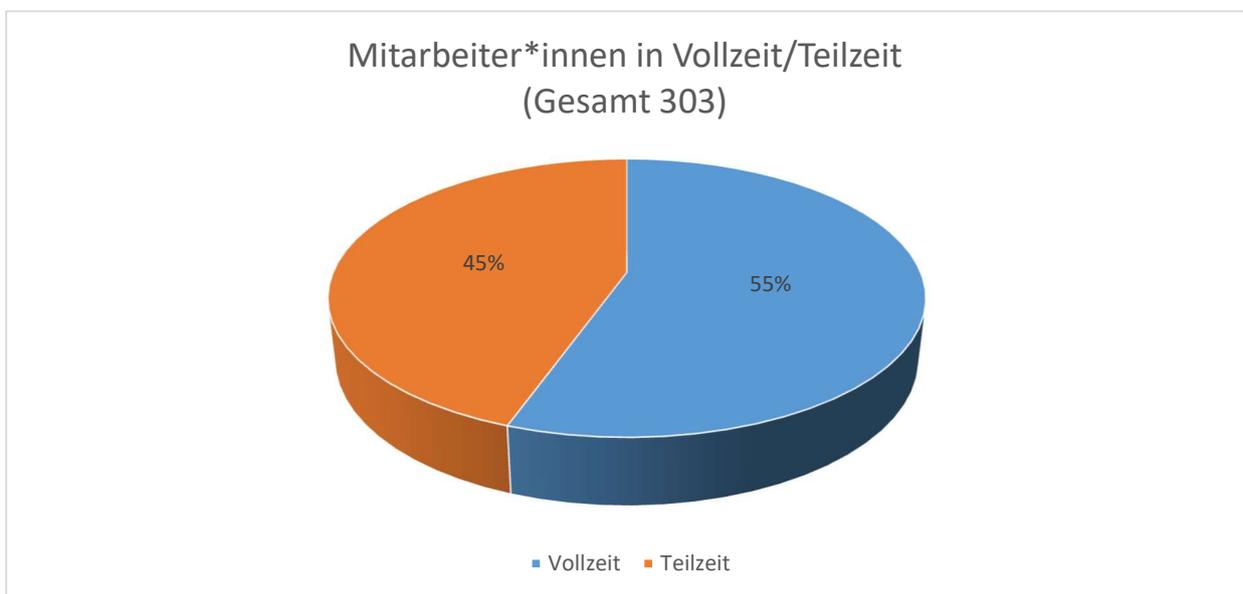
**Verwaltungskonferenz**

<b>Geschäftsbereich I</b> ♂	<b>Geschäftsbereich II</b> ♀	<b>Geschäftsbereich III</b> ♂	<b>Geschäftsbereich IV</b> ♂
<b>Fachbereich I.1</b> Personal/Organisation ♂	<b>Fachbereich II.1</b> Jugend/Familie/Schule ♀	<b>Fachbereich III.1</b> Finanzmanagement ♂	<b>Fachbereich IV.1</b> Planen/Umwelt/Bauen/ Wohnen ♀
SG I.1.1 Organisation ♀ SG I.1.2 Personal ♂ SG I.1.3 Bürgerschaftsbeteiligung, Ehrenamt und Gremienarbeit ♀ SG I.1.4 IT ♂ FS Vergaben ♀	SG II.1.1 Verwaltungsdienste Jugendamt ♀ SG II.1.2 sozialpädagogische Dienste Jugendamt -neu ab 01.03.- SG II.1.3 Kindertages- betreuung ♂ SG II.1.4 Schulen -neu ab 01.03.-	SG III.1.1 Kämmerei ♂ SG III.1.2 Abgaben ♂ SG III.1.3 Finanzbuch- haltung ♀	SG IV.1.1 Planen und Umwelt ♀ SG IV.1.2 Bauen und Wohnen ♂
<b>Fachbereich I.2</b> Bürgerservice/Kultur/Sport ♂	<b>Fachbereich II.2</b> Soziales/Integration/ Senioren ♀	<b>Fachbereich III.2</b> Sicherheit/Ordnung ♀	<b>Fachbereich IV.2</b> Tiefbau/Bauhof ♂
SG I.2.1 Bürgerbüro ♂ SG I.2.2 Standesamt ♂ SG I.1.3 Musikschule ♀ SG I.1.4 Büchereien ♀	SG II.2.1 Soziales und Integration ♀ SG II.2.1 Seniorenbüro ♀	SG III.2.1 Sicherheit und Ordnung ♀	SG IV.2.1 Tiefbau ♂ SG IV.2.1 Bauhof ♂

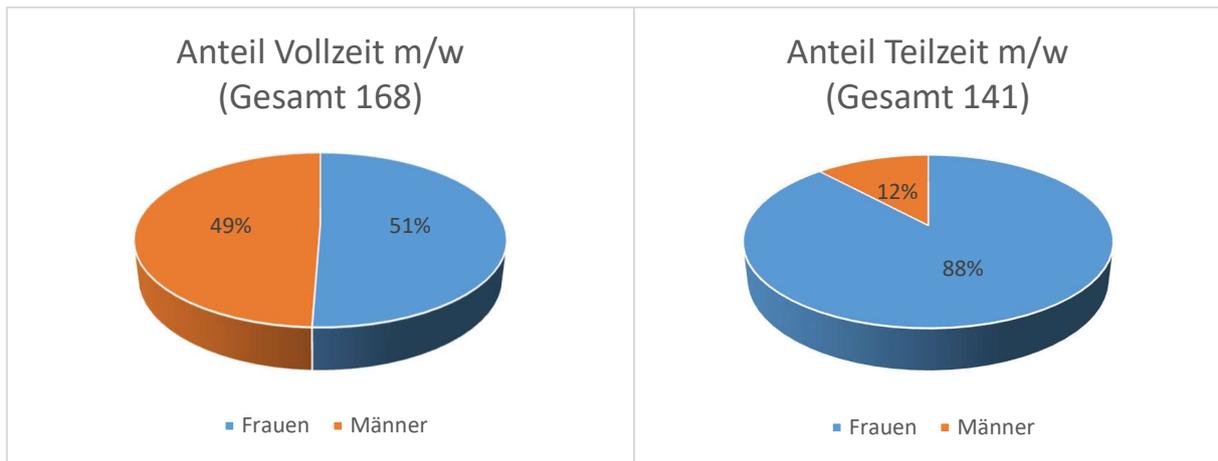
#### 4.1. Gesamtbeschäftigte



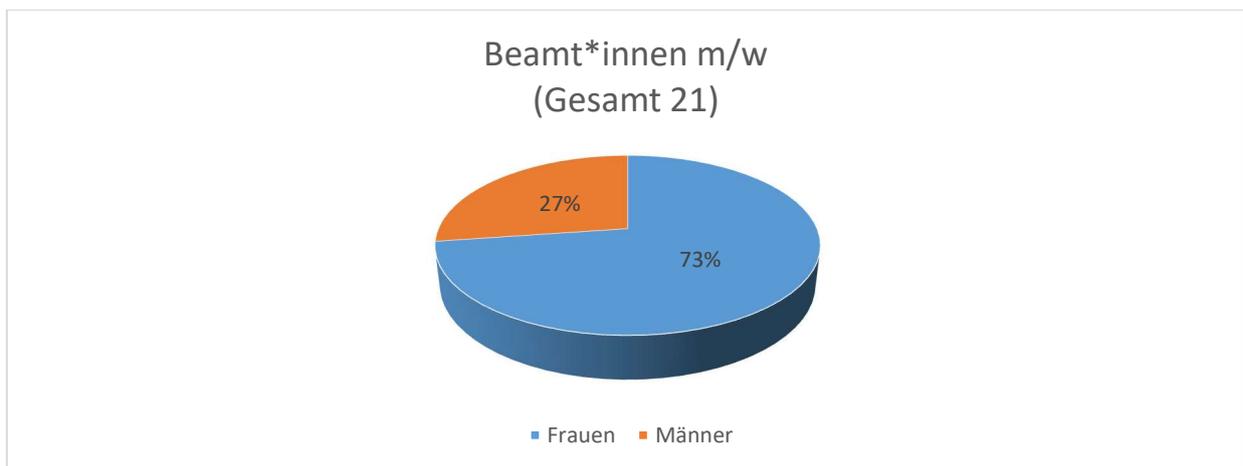
Zum Stichtag 01.02.21 waren insgesamt 303 Personen bei der Stadt Sprockhövel beschäftigt, davon 204 Frauen (67%) und 99 Männer (33%). Diese teilen sich auf in tariflich Beschäftigte und Beamt\*innen.



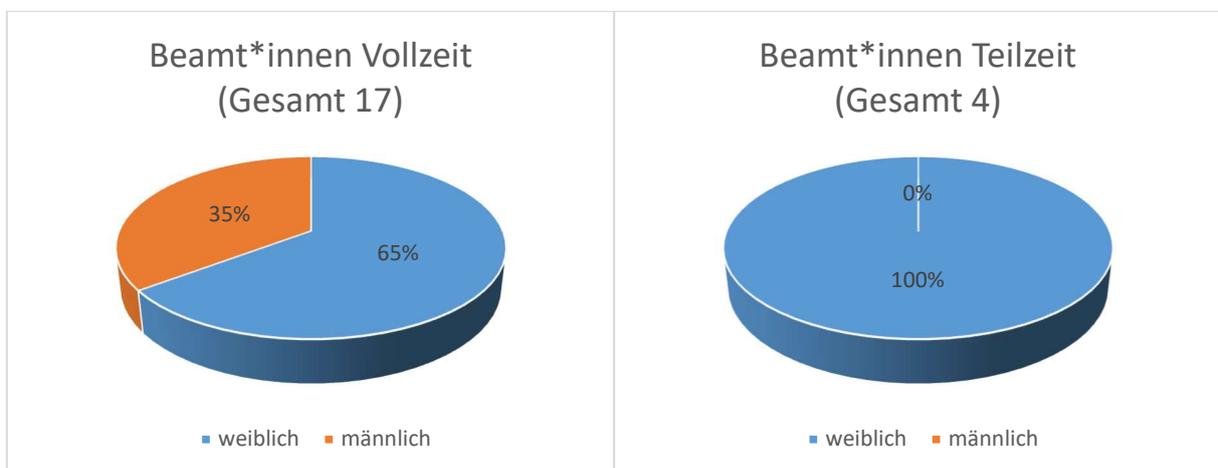
Von 303 Mitarbeiter\*innen arbeiten 168 Personen in Vollzeit (56%) und 135 in Teilzeit (44%).



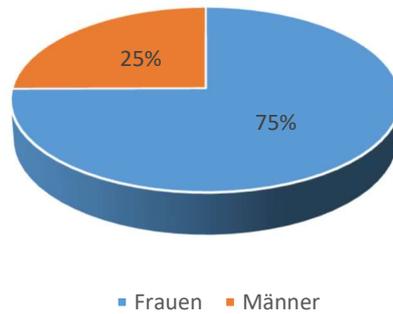
Von den 168 Vollzeitbeschäftigten sind 83 Männer (49%) und 85 Frauen (51%). Betrachtet man die Teilzeitquote, so lässt sich feststellen, dass bei den 135 Teilzeitbeschäftigten 16 Männer (12%) vertreten sind.



21 Personen stehen in einem Beamtenverhältnis zur Stadt Sprockhövel, davon 15 Frauen (70%) und 6 Männer (30%).

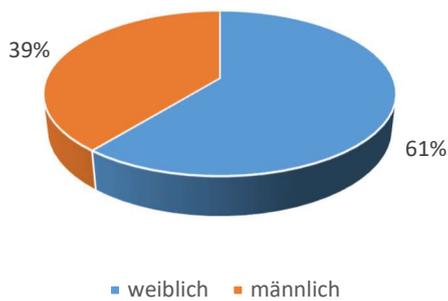


### Beschäftigte inkl. Auszubildende (Gesamt 247)

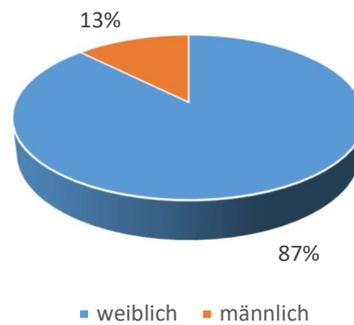


247 Personen stehen in einem Beschäftigungsverhältnis zur Stadt Sprockhövel und der ZGS, davon 185 Frauen (75%) und 62 Männer (25%).

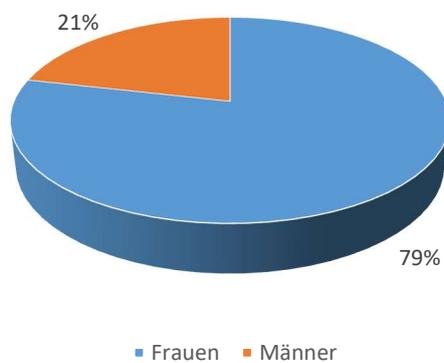
### Beschäftigte Vollzeit (Gesamt 120)



### Beschäftigte Teilzeit (Gesamt 127)



### Auszubildende m/w (Gesamt 14)

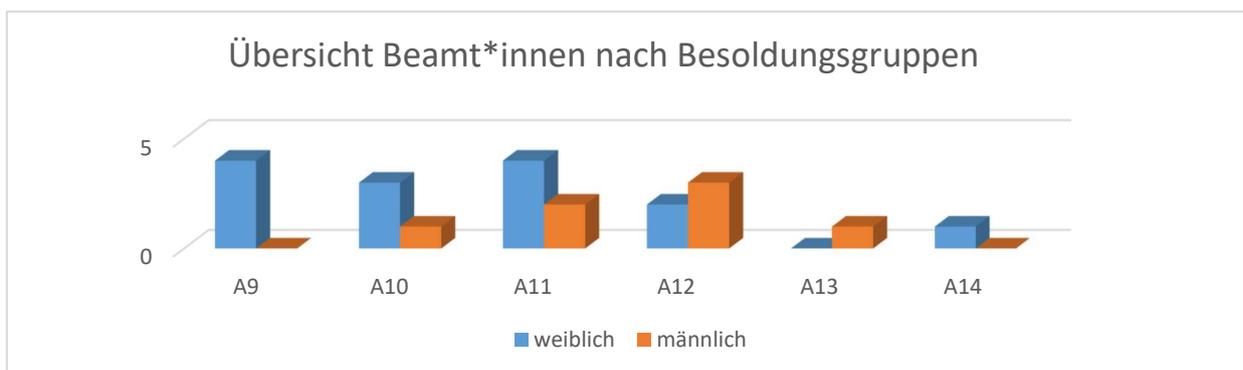


14 Personen befanden sich zum Stichtag in einer Ausbildung bei der Stadt Sprockhövel, davon 11 Frauen. Dies entspricht einer Frauenquote von 73%. 6 Auszubildende lassen sich in der Verwaltung verorten, 2 davon sind männlich und 4 weiblich. Angehende Beamtinnen gibt es 3 weibliche. Von den 4 Auszubildenden der „Praxisintegrierten Ausbildung – PIA“ in den Kitas sind 4 weiblich. Außerdem gibt es einen männlichen Auszubildenden bei den Arbeitern. Nicht unter die Auszubildenden gefasst sind Erzieher\*innen im Anerkennungsjahr, hier gibt es zur Zeit 1 Frau und 1 Mann.

#### 4.2. Betrachtung der Geschlechterverteilung; Beschäftigung in der allgemeinen Verwaltung

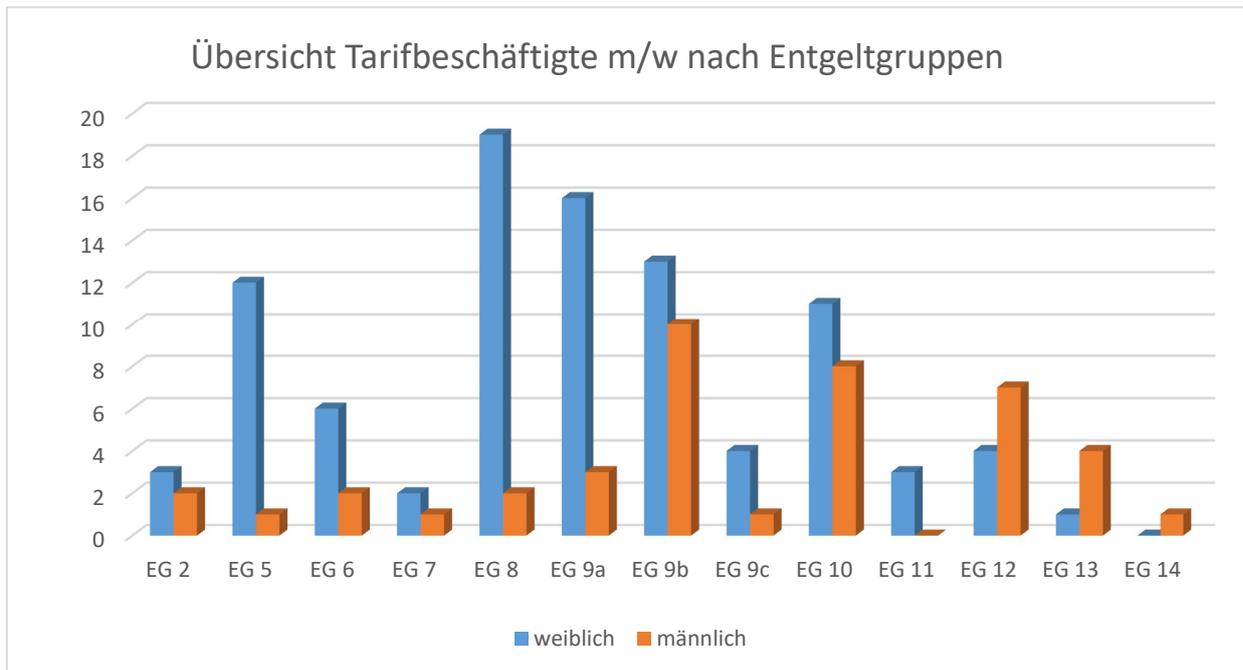
##### 4.2.1. Beamte:

##### Laufbahngruppe 2 1. und 2. Einstiegsamt



Bei den Beamt\*innen der Laufbahngruppe 2 1. Einstiegsamt (gehobener Dienst) sind in der Besoldungsgruppe A9 100% Frauen beschäftigt. In der Besoldungsgruppe A 10 sind von 4 Personen 3 Frauen und 1 Mann beschäftigt, dies entspricht einem Frauenanteil von 75%. Im Bereich des Beförderungsamtes A 11 beträgt der Frauenanteil 71% (4 Frauen und 2 Männer). Im Bereich der Besoldungsgruppe A 12 sind mit 67% mehr Männer als Frauen beschäftigt. Im Beförderungsamt A 13 ist zum Stichtag 1 Mann vertreten. Mit der Verringerung auf 2 Laufbahngruppen (Laufbahngruppe 1 und Laufbahngruppe 2) gibt es die Besoldungsgruppe A 13 nicht mehr als Verzahnungsamt (Endamt des gehobenen Dienstes und Einstiegsamt des höheren Dienstes), sondern nur noch als ein Amt der Laufbahngruppe 2, welches man entweder durch Beförderung oder Neueinstellung (Einstiegs- und Beförderungsamt) erhalten kann. Im Beförderungsamt A 14 beträgt der Anteil 100 %, hier erhält lediglich eine Frau diese Besoldungsgruppe. Insgesamt lässt sich erkennen, dass trotz einer allgemeinen Frauenquote von 73% in A12 und A13 keine 50% erreicht wurden.

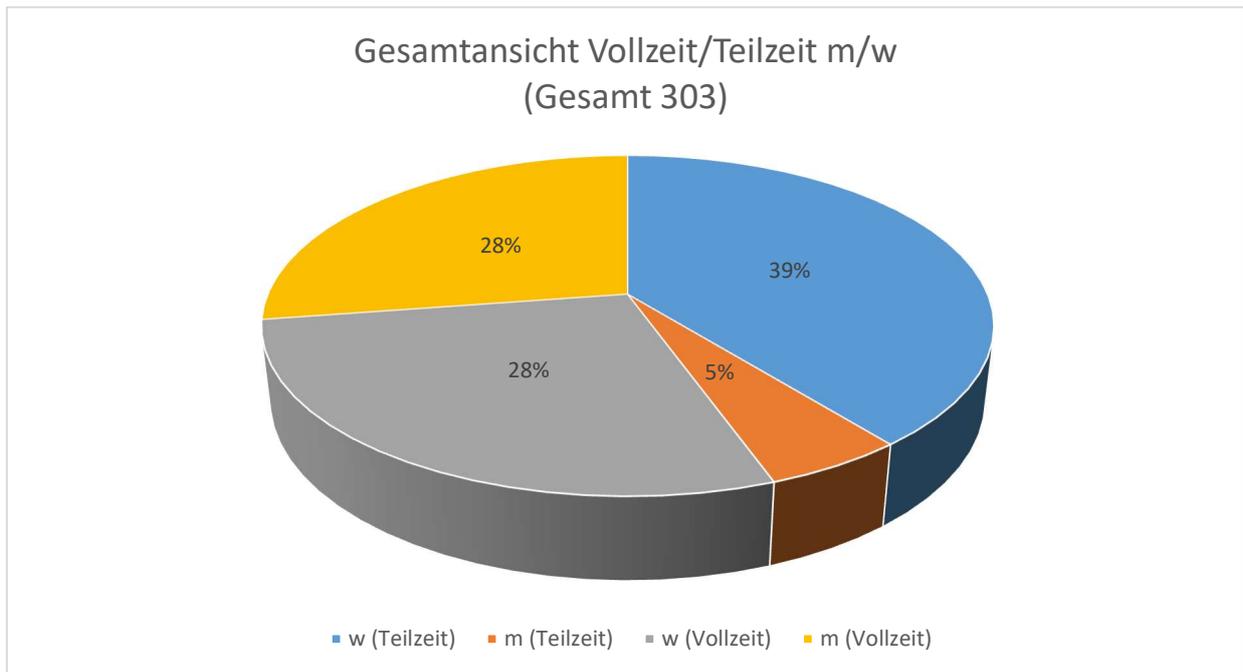
#### 4.2.2. Tarifbeschäftigte:



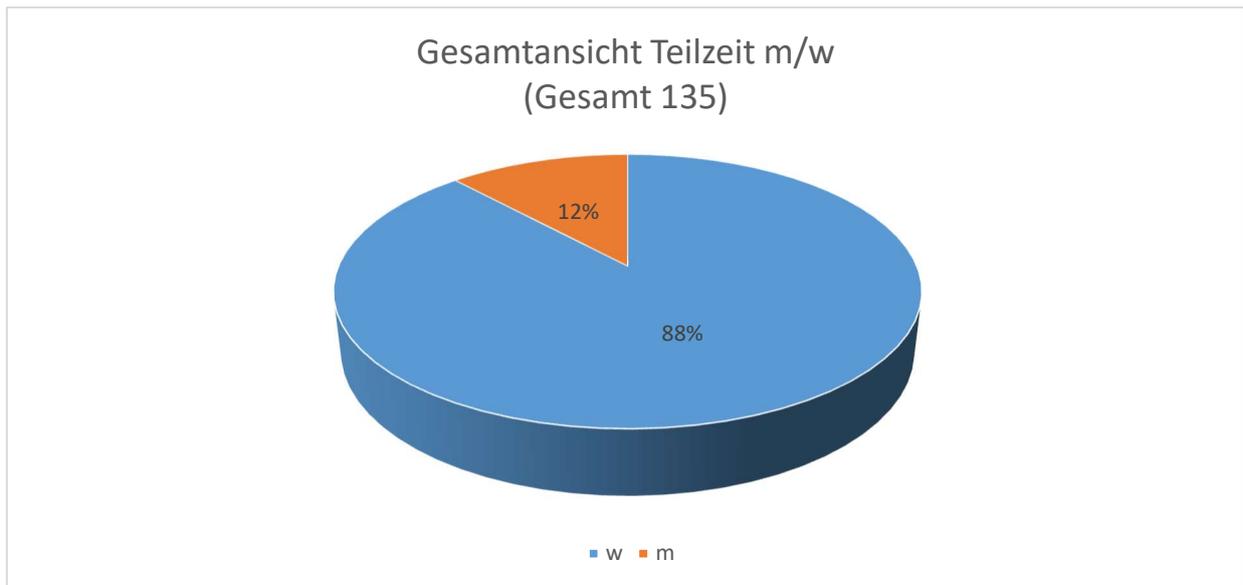
In der allgemeinen Verwaltung ist eine hohe Frauenquote zu verzeichnen. Von 136 Beschäftigten sind 94 Frauen, somit beträgt die Beschäftigungsquote von Frauen 69%. Im Bereich des „mittleren Dienstes“ E 2 – E 9a sind Frauen überproportional vertreten, ebenfalls im gehobenen Dienst bis Entgeltgruppe 11 TVöD. In Entgeltgruppe 12 sinkt der Frauenanteil auf 36%, in Entgeltgruppe 13 beträgt der Frauenanteil 20%, in Entgeltgruppe 14 sinkt er auf 0%, hier ist lediglich ein männlicher Beschäftigter tätig.

Trotz der hohen Beschäftigungsquote sind Frauen in den Entgeltgruppen 12, 13 und 14 unterrepräsentiert.

#### 4.2.3. Verhältnis Vollzeit/Teilzeit



In der Gesamtansicht ist zu sehen, dass die Teilzeitquote aller Beschäftigten bei 44% liegt, davon sind 39% weiblich. Dagegen sind nur 5% männliche Teilzeitbeschäftigte. Bereits im Gleichstellungsplan von 2017 wurde ein solches Verhältnis beobachtet und Entwicklungspotential festgestellt. Eine Realisierung des Ziels, Teilzeitstellen von Frauen auf Vollzeitbeschäftigung auszuweiten, wurde jedoch auf Grund der Sparvorhaben für nicht wahrscheinlich gehalten. Eine mögliche Bestätigung dieser Prognose liefern die aktuellen Zahlen. Anmerken lässt sich aber, dass der Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen von 43% auf 39% gesunken ist. Im Vergleich zu 2017 sind 4% mehr Frauen vollzeitbeschäftigt. Diese Entwicklung kann als Erfolg gewertet werden.

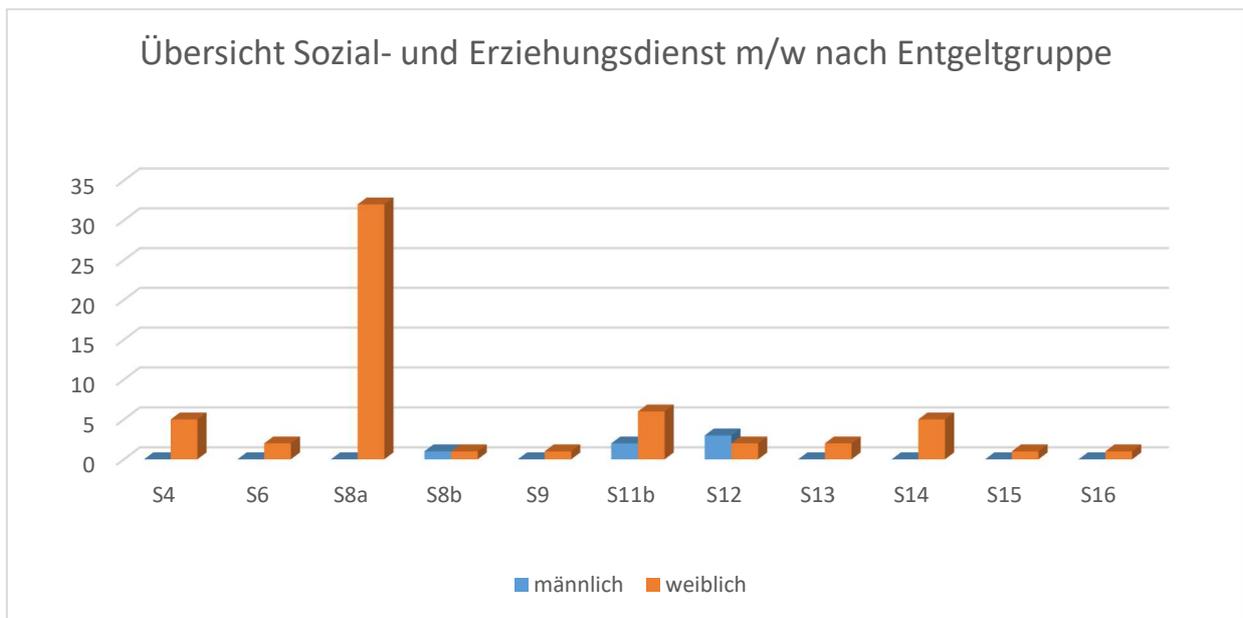


Die Frauenquote aller Teilzeitbeschäftigter liegt bei 88%, ist also signifikant höher als die Männerquote. Teilzeitbeschäftigungen haben häufig mit der Betreuung/Pflege von Familienmitgliedern zu tun und dienen der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf. Ein Erklärungsversuch für die starke Differenz zwischen teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern, ist eine immer noch vorherrschende ungleiche Verteilung von Sorgearbeit.

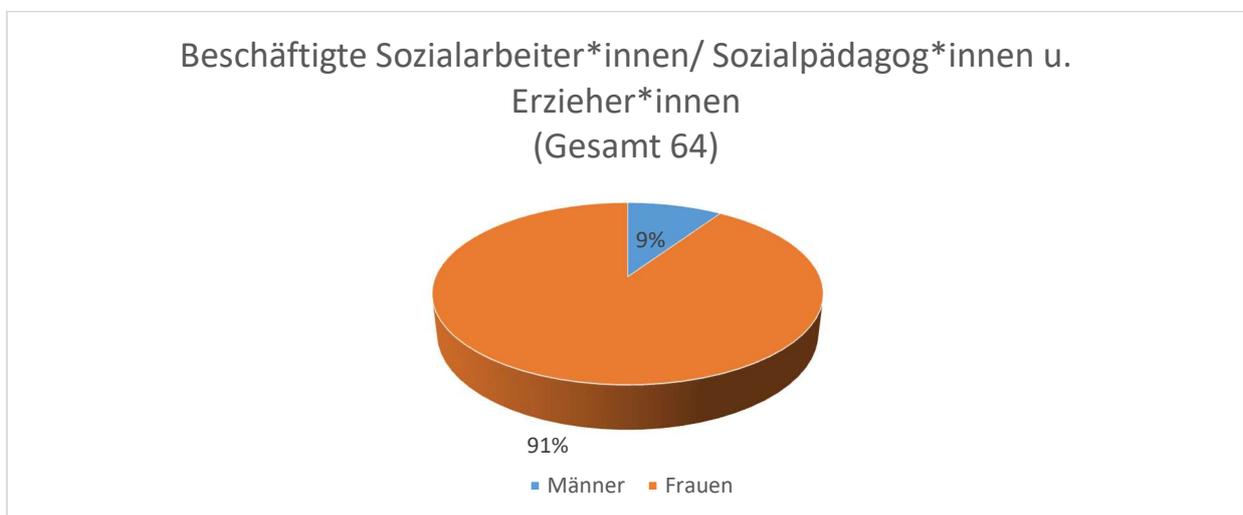
#### 4.3. Beschäftigung nach besonderen Fachrichtungen

Bei dem Blick auf die Beschäftigungen nach besonderen Fachrichtungen, wird eine geschlechterstereotype Verteilung deutlich. Die Erkenntnisse der Arbeitsmarktstudie der Bundesagentur für Arbeit von 2019 Frauen seien eher im Dienstleistungs-, Caresektor und Männer im handwerklichen Bereich tätig, spiegeln auch die hier vorzufindenden Verhältnisse wieder. Auch in Sprockhövel sind im Sozialwesen überwiegend Frauen und im Bereich Bauhof und IT vor allem Männer beschäftigt.

#### 4.3.1. Beschäftigte der Sozial- und Erziehungsdienste



58 Frauen und 6 Männer sind im Sozial- und Erziehungsdienste beschäftigt, somit sind Frauen mit 91 % vertreten. Der überwiegende Teil der Beschäftigten befindet sich in Entgeltgruppe S 8a. In dieser Entgeltgruppe sind die Erzieher\*innen der Kindertagesstätten eingruppiert, die keine KITA leiten. In den Leitungsfunktionen (Gehaltsgruppen S 15 – S 16) sind Frauen zu 100 % vertreten.



Der Grafik kann man entnehmen, dass bei der Stadt Sprockhövel lediglich 6 Männer einen Beruf in den oben aufgeführten Tätigkeitsfeldern innehaben.

#### 4.3.2. Beschäftigte EDV

In der EDV der Stadt Sprockhövel sind ausschließlich Männer beschäftigt.

#### 4.3.3. Beschäftigte Bauhof

Im Bereich Bauhof ist die Stadt Sprockhövel ebenfalls hauptsächlich mit männlichen Beschäftigten besetzt. Aktuell sind 31 Arbeiter und 4 Arbeiterinnen am Bauhof tätig. Somit kommen wir auf eine Frauenquote von 11%.

#### 4.3.4. Beschäftigte Musikschule

Im Bereich Musikschule sind derzeit 8 Frauen und 6 Männer beschäftigt. Somit ergibt sich eine Frauenquote von 57 %.

#### 4.4. Frauen in Führungspositionen

	Geschäftsbereichsleitung	Fachbereichsleitung	Sachgebietsleitung (inkl. Fachstelle Vergabe)
m	1 (3)	4	9
w	1	4	11

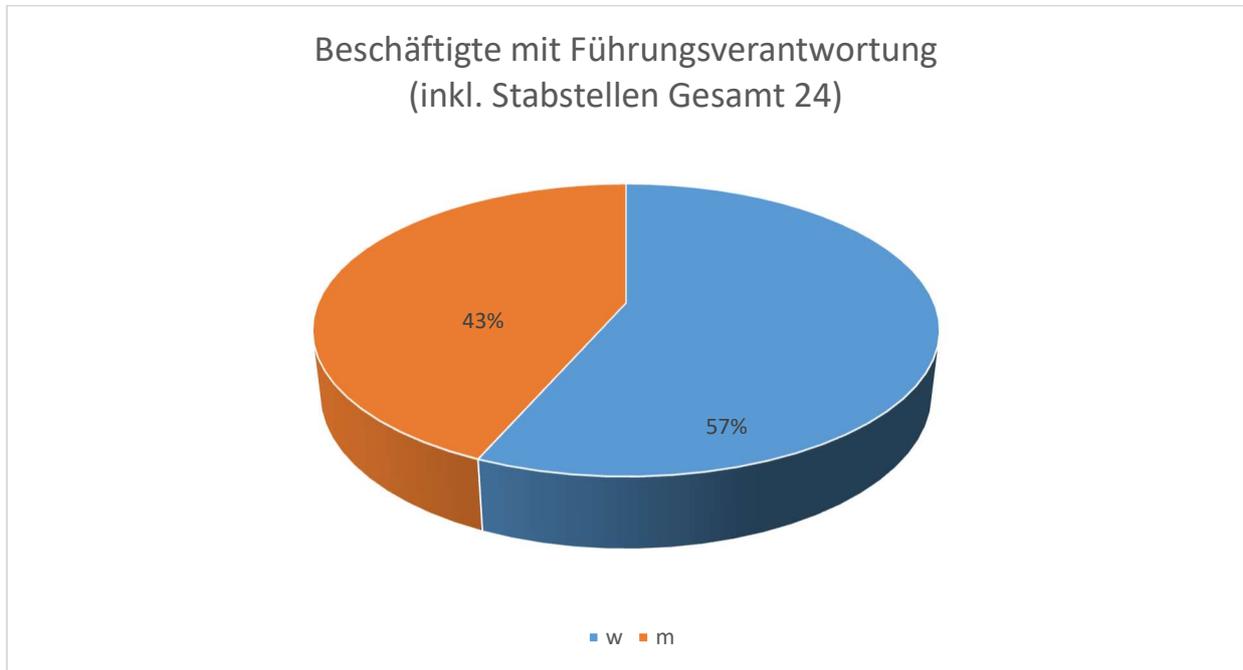
In Bezug auf die Führungspositionen innerhalb der Stadtverwaltung Sprockhövel ist zu beachten, dass die gleichzeitige Besetzung mehrerer Stellen durch eine Person vermehrt vorkommt. Dieser Fakt wird insofern beachtet, als dass in der allgemeinen Betrachtung der Geschlechterverteilung von Menschen mit Führungsverantwortung, nicht von den besetzten Stellen, sondern von den Menschen ausgegangen wird. Grundsätzlich wird jedoch, trotz Dopplungen, geschaut, wie viele der vorhandenen Stellen durch Männer bzw. Frauen besetzt sind. Wahlbeamte werden erwähnt, fallen jedoch nicht unter das LGG, sind also abschließend nicht zu beachten.

Von 4 Geschäftsbereichsleitungen sind 3 männlich besetzt, was einen Anteil von 75% ausmacht. Unter Beachtung, dass zwei der Stellen durch den selben Wahlbeamten besetzt sind, sinkt die Quote auf 50%. Hier ist also die gewünschte Frauenquote erreicht.

Die Fachbereichsleitungen werden zu gleichen Teilen von Männern und Frauen besetzt. Auch hier ist die gewünschte Quote erreicht. Beide Bereiche, also die höheren Führungspositionen zusammengefasst, sind 4 Männer und 3 Frauen als Fachbereichs- und Geschäftsbereichsleitungen beschäftigt.

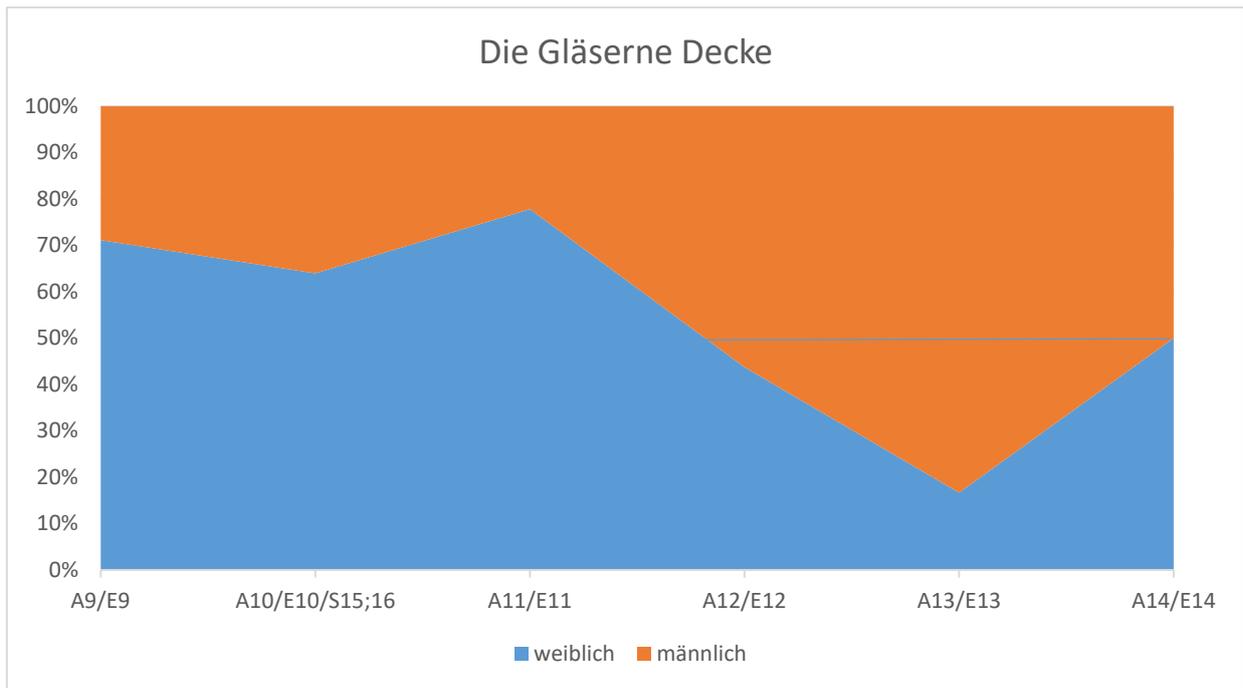
Die Sachgebietsleitungen (inkl. Fachstelle Vergabe) sind zu 45% durch Männer und zu 55% durch Frauen besetzt, die Quote ist hier somit erfüllt. Dies lässt sich als positive Entwicklung werten, da im vorangehenden Gleichstellungsplan festgehalten ist, dass zum Zeitpunkt der Erstellung „[...] die Sachgebietsleitungen überwiegend in männlicher Hand [sind]“

Sowohl die Leitung der Zentralen Gebäudebewirtschaftung, als auch das Rechnungsprüfungsamt sind unter männlicher Leitung. Die Stabstellen der Bürgermeisterin, sind durch 2 Frauen und einen Mann besetzt.



In der Gesamtansicht aller Beschäftigter mit Führungsverantwortung lässt sich erkennen, dass insgesamt mehr Frauen als Männer Führungsverantwortung innehaben. Das erklärt sich durch Verantwortung einzelner für mehrere Geschäfts-, Fachbereiche und Sachgebiete und durch die hohe Anzahl der Sachgebiete, welche zu 55% durch Frauen geleitet werden. In den höheren Führungspositionen sind mit 4 Männern und 3 Frauen unwesentlich mehr Männer als Frauen beschäftigt. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass in Bezug auf das Geschlechterverhältnis keine signifikanten Unterschiede innerhalb der Führungspositionen festzustellen sind.

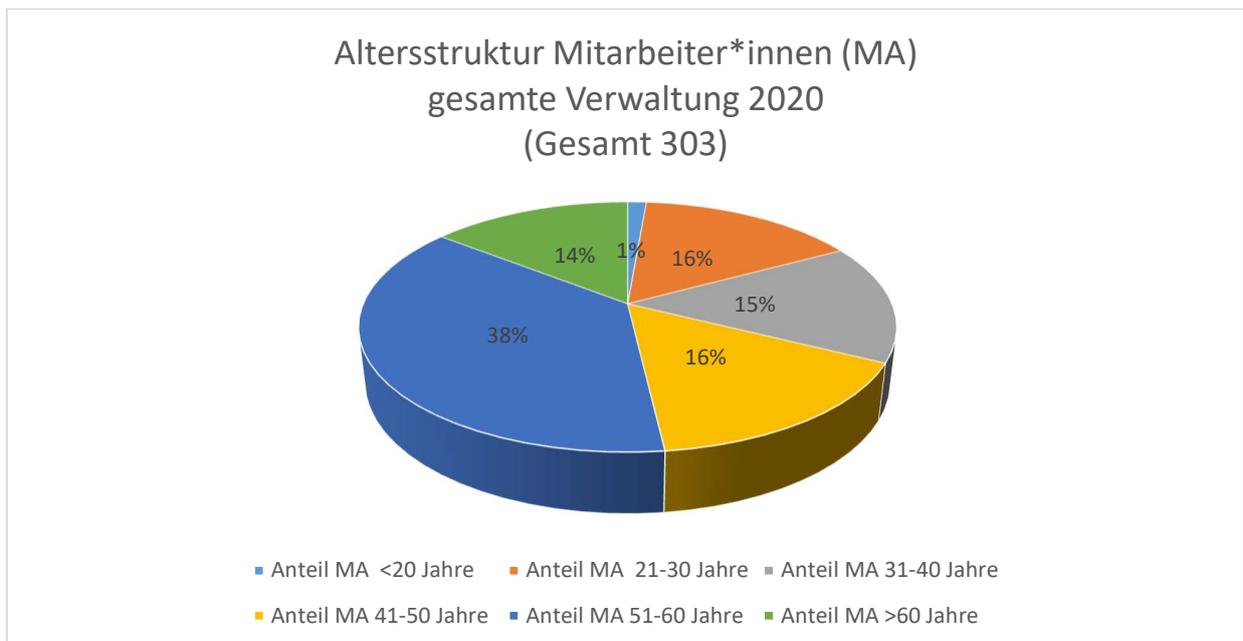
Anne Morrison und ihre Mitarbeitenden prägten 1987 den Begriff der gläsernen Decke. Er beschreibt die verschiedenen unsichtbaren Mechanismen, die Frauen den Aufstieg in Führungspositionen und höhere Einkommensklassen erschweren (Vgl. Hofmeister/Hünefeld 2010).



An der vorliegenden Grafik lässt sich erkennen, dass die Gläserne Decke, wenn auch nicht stark ausgeprägt, auch hier in Sprockhövel zu erkennen ist. Ab Entgelt-/ Besoldungsgruppe A12/E12 fällt der Frauenanteil unter 50%, wobei er in A14/E14 wieder auf 50% ansteigt.

#### 4.5. Altersstruktur

##### 4.5.1. Altersstruktur insgesamt



Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass mehr als die Hälfte aller Beschäftigten (158) älter als 50 Jahre sind. Somit scheidet in den nächsten 15-17 Jahren mehr als die Hälfte der Belegschaft aus dem aktiven Dienst aus.

#### 4.6. Höhergruppierungen 2017-2020

	gesamt	weiblich	Mittlerer Dienst	Gehobener Dienst	männlich	Mittlerer Dienst	Gehobener Dienst
Beamt*innen	5	2		2	3	-	3
Angestellte	51	32	21	11	19	7	12
Arbeiter*innen	7	-	-	-	7	7	-
ZGS	3	3	3	-	-	-	-

Bei der Betrachtung der Höhergruppierungen innerhalb der Laufzeit des vorhergehenden Gleichstellungsplans lässt sich, in Bezug auf die grundlegende Beschäftigungsquote von Männern und Frauen, keine Ungleichbehandlung feststellen.

### 5. Zielsetzungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Der Gleichstellungsplan beinhaltet konkrete Zielvorgaben um den Anteil der Frauen bei Beförderungen, Einstellungen und Höhergruppierungen in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, bis auf 50% zu erhöhen (§6 Abs. 3 LGG). Die Zielsetzungen müssen sich immer im Rahmen des Möglichen bewegen. So ist es notwendig festzustellen, in welchen Bereichen sich innerhalb der Laufzeit voraussichtlich Vakanzen ergeben.

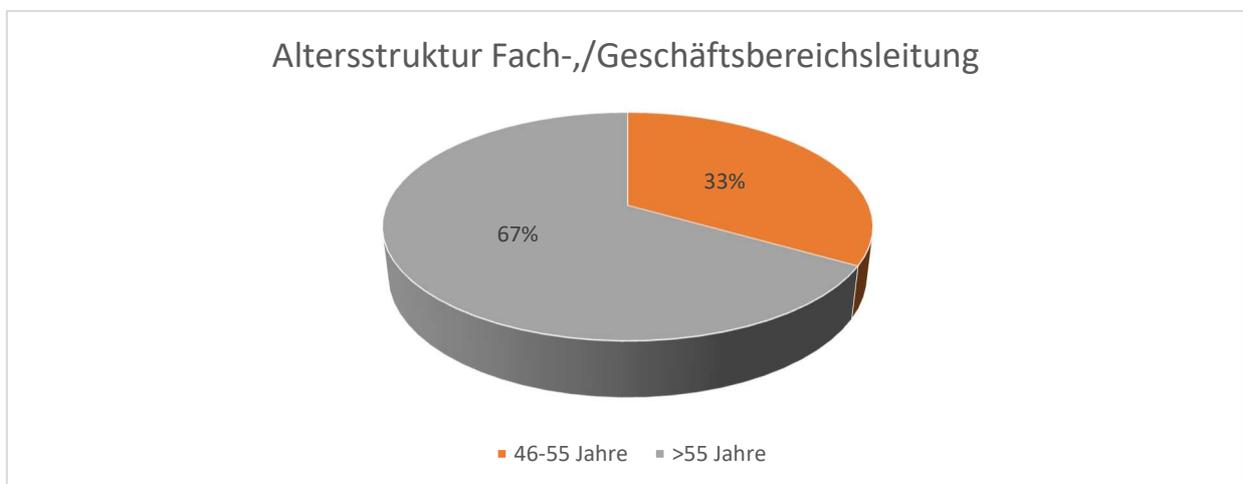
#### 5.1. Prognose neu zu besetzender Stellen

§6 Abs. 2-3 LGG bestimmt die Prognose neu zu besetzender Stellen und mögliche Höhergruppierungen und Beförderungen für den Zeitraum der Geltungsdauer, sowie konkrete Zielvorgaben in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, als Teil des Gleichstellungsplans.

### 5.1.1. Führungskräfte

Innerhalb der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans, wird voraussichtlich im Fachbereich IV.2 Tiefbau/Bauhof der Fachbereichsleiter in Ruhestand bzw. in Altersteilzeit gehen. Eine Wieder-, bzw. Neubesetzung der Stellen durch eine Frau ist möglich. Da selbige Person die Sachgebietsleitung IV.2.1 Tiefbau inne hat, ist auch diese Position neu zu besetzen. Auf Ebene der Fachbereichs-, sowie Sachgebietsleitung ist zwar eine Quote von 50% bereits erreicht, allerdings befindet sich die Stelle in einer Fachrichtung, in welcher Frauen unterrepräsentiert sind. Es wird also eine Neubesetzung durch eine Frau forciert. Darüber hinaus sind die Sachgebietsleitungen SG II.1.2., und SG II.1.4. durch die Umstrukturierung der Verwaltungsorganisation neu zu besetzen, dazu kommt, dass die Sachgebietsleitung von SG II. 1.2 in den Ruhestand geht. Da die Quote sowohl im Bereich der Sachgebietsleitung, als auch im Fachbereich II erreicht sind, ist hier eine Nachbesetzung durch Frauen nicht notwendigerweise zu fokussieren, allerdings ist ein geschlechtersensibles Vorgehen notwendig um die paritätische Besetzung zu erhalten.

Gründe für weitere Austritte sind rein spekulativ und können daher an dieser Stelle nicht bedacht werden.



Anzumerken ist jedoch, dass 67% aller Fach- und Geschäftsbereichsleiter\*innen älter als 55 Jahre alt sind und in den nächsten 10-12 Jahren ihren Ruhestand antreten. Von den ausscheidenden Führungskräften sind 50% Frauen. Hier bedarf es einer geschlechtersensiblen Personalentwicklung und eines frühzeitigen Wissenstransfers.

### 5.1.2. Bauhof

Im Bereich des Bauhofs arbeiten von 35 Beschäftigten, 31 Männer. Die Stellenprofile am Bauhof beinhaltet u.a. möglichst eine abgeschlossene handwerkliche Berufsausbildung in einem für die

ausgeschriebene Stelle förderlichen Beruf z.B. Garten – und Landschaftsbau, Kanalbau, Straßenbau u.ä. Leider waren in diesen Bereichen bislang kaum Bewerbungen von Frauen zu verzeichnen.

Da in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich niemand im Bereich Bauhof ausscheiden wird, ist es nicht realistisch hier eine Frauenquote festzusetzen. Darüber hinaus ist es jedoch gewünscht, bei vakanten Stellen aktiv auf interessierte Frauen zu zugehen und hierzu gegebenenfalls mit dem Jobcenter in Kontakt zu treten.

#### 5.1.3. EDV

Im IT-Bereich der Stadt Sprockhövel liegt der Frauenanteil bei 0%. Der IT Bereich gehört zu den sogenannten MINT Bereichen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Da in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich niemand im Bereich IT ausscheiden wird, ist es nicht realistisch eine Frauenquote festzusetzen. Bei eventueller Neubesetzung soll die Einstellung von Frauen forciert werden.

#### 5.1.4. Sozial- und Erziehungsdienst

Das LGG NRW schreibt vor, Bereiche zu fördern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Da im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes Frauen mit einer Quote von 92%, signifikant überrepräsentiert sind, greift dieses nicht. Ziel ist es jedoch, dass auch verstärkt Männer angesprochen werden und sich der Anteil männlicher Beschäftigter in diesem Bereich erhöht. Hierzu bedarf der Bereich des Erziehungs- und Sozialdienst einer gesamtgesellschaftlichen Aufwertung, um diesen Bereich für Männer und Frauen attraktiver zu machen und so den Anteil der männlichen Beschäftigten zu erhöhen.

## **6. Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen**

Die folgend festgehaltenen Maßnahmen dienen der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen der Unterrepräsentanz, der Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung und der Arbeitsbedingungen, sowie dem Aufbrechen einer geschlechterstereotypen Verteilung innerhalb der besonderen Fachrichtungen.

### 6.1. Führung

#### 6.1.1. Sensibilisierung der Führungskräfte

Beschäftigte mit Führungsverantwortung sind maßgeblich für die Umsetzung einer geschlechtersensiblen Personalpolitik verantwortlich. Diese Tatsache soll verstärkt in den Fokus genommen, und bei Projekten und Maßnahmen innerhalb und außerhalb der

Stadtverwaltung mitgedacht werden. Darüber hinaus sollen gleichstellungsrelevante Themen, zum Beispiel Schulungen zum Umgang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), grundsätzlich Teil der Führungskräfteentwicklung sein. Die Gleichstellungsstelle steht den Führungskräften unterstützend und beratend zur Seite.

#### 6.1.2. Förderung von Frauen in Führungspositionen /Führungsnachwuchskräfte

Bei jeder Stellenausschreibung sind die Rahmenbedingungen zu prüfen, auf welche Art und Weise flexible Arbeitszeitgestaltung und mobile Arbeit realisierbar sind, um das Interesse von Frauen an Führungspositionen zu gewinnen. Hierzu ist es gewünscht das Thema Führen in Teilzeit verstärkt in den Fokus zu nehmen.

Außerdem sollen regelmäßig Gespräche mit Frauen geführt werden, die zukünftig für Führungspositionen in Frage kommen, sowie mögliche Fortbildungsangebote besprochen werden, die einen Aufstieg unterstützen. Hier ist es Aufgabe aktueller Führungskräfte, die Beschäftigten im jeweiligen Fachbereich im Auge zu haben und Potentiale zu fördern.

### 6.2. Personalentwicklung

#### 6.2.1. Ausschreibung

Nach § 8 LGG sind zu besetzende Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich auszuschreiben. Sollen bei internen Ausschreibungen dann keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, ist es gewünscht die Stelle nochmal öffentlich auszuschreiben. Von dem Vorgehen kann im Einzelfall und unter Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden.

In Ausschreibungen sind grundsätzlich Menschen aller Geschlechter anzusprechen, in Sprockhövel wird grundsätzlich mit dem Genderstern (\*) gegendert. In Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50 % liegt, wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind. Soweit es keine entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belange gibt, sind alle Stellen grundsätzlich in Teilzeit auszuschreiben, um die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zu fördern. Auch die Möglichkeit der Besetzung von Führungspositionen in Teilzeit, bei vollzeitiger Besetzung der Stelle, muss in Aussicht gestellt werden.

#### 6.2.2. Vorstellungsgespräche

In Auswahlverfahren sind Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen, ist dies nicht der Fall müssen die Gründe aktenkundig gemacht werden. Darüber hinaus sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation, nach §9 LGG genauso viele Frauen

einzuladen wie Männer. Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern, oder der Pflege Angehöriger neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

#### 6.2.3. Ausbildung in Teilzeit

Bei der Ausschreibung neuer Ausbildungsplätze soll individuell geprüft werden, inwiefern eine Ausbildung in Teilzeit möglich ist. Das Anbieten von Teilzeitausbildungen soll forciert werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und, zum Beispiel alleinerziehenden Müttern und Vätern die Möglichkeit finanzieller Unabhängigkeit und Selbstverantwortung zu bieten.

#### 6.2.4. Mentoring für neue Beschäftigte

Zur Sicherstellung eines Wissenstransfers, ist die Implementierung eines Mentoring-Programms angedacht, in dem neue Beschäftigte für den Zeitraum des ersten Arbeitsjahres einen\*eine Mentor\*in zugeteilt bekommen. Mit diesem\*r Mentor\*in sollten mindestens 4 Gespräche (alle 3 Monate), zum Austausch von Erfahrungswissen, über die Strukturen und Abläufe innerhalb der Stadtverwaltung angesetzt werden. Durch dieses Mentoring wird zum einen ein Wissenstransfer, über die inhaltlichen Aspekte der jeweiligen Stelle hinaus, gesichert und zum anderen ein soziales Netzwerk zwischen „Alten“ und „Jungen“ Beschäftigten geschaffen. Dies kann zusätzlich zur grundsätzlichen Einarbeitung das Ankommen in der Stadtverwaltung Sprockhövel erleichtern und Wissenshierarchien unter den Beschäftigten abbauen. Es wird eine Kartei der Mitarbeitenden erstellt, welche sich vorstellen können als Mentor\*in tätig zu sein, die Fachrichtung/der Geschäftsbereich ist bei der Zuteilung der Mentor\*innen zu beachten, jedoch nicht zwangsläufig relevant.

#### 6.2.5. Fortbildungen

Bei der Vergabe von Fortbildung ist geschlechtersensibel vorzugehen. Aus Arbeit in Teilzeit dürfen keine Nachteile in der Vergabe von Fortbildungsmöglichkeiten entstehen. Darüber hinaus sollen regelmäßig Fortbildungen zu Gleichstellungsrelevanten Themen angeboten, bzw. Beschäftigte dazu angehalten werden an diesen teilzunehmen.

#### 6.2.6. Beförderungen und Höhergruppierungen

Sollten im jeweiligen Beförderungsamt Frauen unterrepräsentiert sein, werden Frauen im Sinne des LGG und des LBG bevorzugt behandelt.

Auch wenn es um Aufgaben und Projekte geht, die die Möglichkeit einer Höhergruppierung wahrscheinlicher machen, muss die jeweilige Quote beachtet werden. Frauen sollen bei

Unterrepräsentanz explizit für Projekte angefragt werden und Projektleitungen paritätisch besetzt werden.

### 6.3. Beruf und Familie/Pflege

#### 6.3.1. Ziele zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Wie in der Bestandsaufnahme festgehalten, arbeiten 44% der Beschäftigten der Stadt Sprockhövel in Teilzeit. Alternative Arbeitszeitmodelle dienen häufig der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf. Im Einklang mit §13 Abs.1 LGG, ist es Beschäftigten mit mindestens einem Kind unter 18 oder einem pflegebedürftigen Familienmitglied zu ermöglichen, die Arbeitszeit befristet zu reduzieren. Möchte der\*die Beschäftigte auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückkehren ist dem Wunsch fristgerecht zu entsprechen. Darüber hinaus dürfen durch eine Reduzierung der Arbeitszeit oder familienbedingte Beurlaubung keine negativen Auswirkungen auf Aufstiegs- und Fortbildungschancen haben. Dazu gehört auch, dass sichergestellt ist, dass beurlaubte Beschäftigte fortwährend über Ausschreibungen in geeigneter Weise informiert werden. Außerdem muss durch die jeweiligen Führungskräfte dafür gesorgt werden, dass nach Reduzierung der Wochenarbeitsstunden, auch das Arbeitspensum an die Arbeitsstunden angepasst und gegebenenfalls Aufgaben ausgelagert werden. Beschäftigte die Teilzeit beantragen sind im vornhinein über beamten-, arbeits- sowie versorgungs- und rechtenrechtliche Folgen hinzuweisen.

88% der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich. In Zukunft sollen verstärkt auch männliche Beschäftigte ermuntert werden in Elternzeit zu gehen. Ziel ist es, einen offenen Umgang mit Vaterschaft zu etablieren und proaktiv über familienfördernde Maßnahmen und Möglichkeiten zu informieren.

#### 6.3.2. Flex. Arbeitszeit/mobiles Arbeiten

Im Einklang mit der Dienstvereinbarung vom 08.01.20 gilt für alle<sup>1</sup> Beschäftigten der Stadtverwaltung Sprockhövel eine flexible Gleitzeitregelung. Diese Regelung ist ein Gewinn für alle Beschäftigten der Stadt die Familie/ Pflege und Beruf vereinbaren müssen. Gezwungenermaßen wurde durch die von der Corona Pandemie geschaffenen Bedingungen außerdem das mobile Arbeiten ausgeweitet. Wie in der Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten vom 20.03.2020 festgehalten

---

<sup>1</sup> Ausnahmen sind in der Dienstvereinbarung nachzulesen.

*„[Ermöglicht] Mobiles Arbeiten [...] eine örtliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, sowohl im Interesse des Arbeitgebers als auch der Beschäftigten. Sie kann einen Beitrag leisten, moderne und flexible Strukturen zu schaffen und damit zu besseren Aufgabenerfüllung und Produktivität führen.“*

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens werden wir erhalten, die Erfahrungen, die wir während der Corona Pandemie machen, evaluieren und gegebenenfalls aus den Ergebnissen Schlüsse für den weiteren Umgang mit mobilem Arbeiten, im Anschluss an die Pandemie, ziehen.

Mobile Arbeit kann aus einer geschlechtersensiblen Perspektive sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich bringen. Sie unterstützt die Vereinbarung von Familie/Pflege und Beruf. Da es im Großteil immer noch Frauen sind, die für die Care Arbeit zuständig sind, kann es diesen durch mobiles Arbeiten möglich sein, finanziell unabhängig zu bleiben. Gleichzeitig birgt die Arbeit von Zuhause auch die Gefahr, dass sich Rollenmuster verhärten und Frauen zusätzlich zum Beruf, im Privaten kontinuierlich mit Care Arbeit konfrontiert werden, welcher sie durch den Ortswechsel zur Arbeitsstelle aus dem Weg gehen können. Es ist also wichtig das Konzept des mobilen Arbeitens individuell anpassen zu können und kontinuierlich in einem Reflexionsprozess zu bleiben.

### 6.3.3. Beurlaubung

Einem Antrag auf Beurlaubung auf Grund der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 oder eines\*r pflegebedürftigen Angehörigen (im Rahmen von §7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz) ist zu entsprechen, solange diesem keine dienstlichen Belange entgegenstehen (§14 Abs. 1 LGG). Eine Beurlaubung ist befristet vorzunehmen. Es besteht die Rückkehrmöglichkeit gem. § 14 Abs. 5 Satz 2 LGG mit der entsprechenden Anwendung der Regelung des § 13 Abs. 7 LGG bei der Arbeitszeitreduzierung. Unter Beachtung der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ist ein personeller/organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Beurlaubte sollten über Fortbildungsmöglichkeiten informiert werden, um einen Wiedereinstieg zu erleichtern.

## 6.4. Weitere Handlungsfelder

### 6.4.1. Gendergerechte Sprache

In Sprockhövel werden alle neuaufzusetzenden Schriftstücke, Urkunden, Vordrucke, Formulare, Drucksachen, Veröffentlichungen interner und externer Art in geschlechtsneutraler/geschlechtergerechter Sprache verfasst. Hierzu ist entweder eine geschlechtsneutrale Benennung zu wählen, oder aber mit dem Genderstern (\*) zu gendern. Dieses Vorgehen soll auch in Zukunft so weitergeführt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird zur Nutzung des Gendersterns\* einen Leitfaden erstellen.

In Formularen soll im Einklang mit §4 LGG zwischen männlich, weiblich und divers ausgewählt werden können.

#### 6.4.2. Vermeidung von Diskriminierung und Gewalt

Die Stadtverwaltung Sprockhövel setzt sich weiterhin für einen diskriminierungsfreien Umgang unter den Beschäftigten ein. Jede Form der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Ethnie, Herkunft, sexueller Orientierung oder Religionszugehörigkeit wird abgelehnt. Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz soll hierbei, auch im Rahmen der Umsetzung der Istanbul Konvention innerhalb der Stadtverwaltung, stärker in den Fokus genommen werden.

Ziel soll es sein, dass Führungskräfte und Ausbildungsbeauftragte weiterhin in der Lage sind ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen, Formen sexueller Belästigung und anderen Formen der Diskriminierung zu erkennen und auf diese angemessen zu reagieren. In Schulungen soll den Geschäftsbereichs- und Fachbereichsleitungen der angemessene Umgang mit verschiedenen Formen der Diskriminierung nähergebracht und Wissen über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgefrischt werden.

Von Belästigungen oder Benachteiligung Betroffene haben das Recht sich an die Gleichstellungsbeauftragte, die Bürgermeisterin, den Personalrat, oder Vorgesetzte zu wenden. Sie dürfen daraus keine persönlichen, oder beruflichen Nachteile erfahren.

Ein weiteres Ziel ist es bis 2023 eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu erlassen.

Darüber hinaus ist es gewünscht zukünftige Beschäftigte in Führungspositionen beim Einstellungsverfahren zu ihrem Wissen über den Umgang mit dem AGG zu befragen, um zu garantieren, dass sie in der Lage sind ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen.

#### 6.4.3. Einbinden von Bürger\*innen

Ziel der Gleichstellungsbeauftragten ist es, eine wöchentlich stattfindende offene Bürger\*innensprechstunde einzurichten, in der alle in Sprockhöveler\*innen die Möglichkeit bekommen eigene gleichstellungsrelevante Belange einzubringen, Fragen zu stellen oder Unterstützung zu bekommen. Gleichstellungsrelevante Aspekte der sozialen und technischen Infrastruktur von Sprockhövel sollen in der Laufzeit des Gleichstellungsplans verstärkt in den Fokus gerückt werden. Unter Einbindung der Bürger\*innen sollen Bedarfe ermittelt und Ziele festgesetzt werden.

#### 6.4.4. Girls and Boys Day

Beim Girls and Boys Day soll explizit für die Bereiche geworben werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, das heißt für Fachbereich IV. Tiefbau/Bauhof und Sachgebiet I.1.4 EDV. Außerdem soll der Sozial- und Erziehungsdienst männliche Jugendliche ansprechen, um auch hier die geschlechterstereotype Verteilung aufzubrechen.

**Beschäftigte per 01.02.2021**

<b>Auswahlkriterium</b>	<b>Anzahl männlich</b>	<b>Durchschnittsalter</b>	<b>Anzahl weiblich</b>	<b>Durchschnittsalter</b>	<b>Gesamt</b>
Anzahl Beschäftigte (mit 10 Auszubildenden)	51	46	161	46	<b>212</b>
Anzahl Beschäftigte ZGS	11	54	24	54	<b>35</b>
Anzahl Beamte (mit 3 Auszubildenden)	7	55	16	44	<b>23</b>
Anzahl Arbeiter (mit 1 Auszubildenden)	31	42	4	50	<b>35</b>
<b>Anzahl Beschäftigte Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>205</b>	<b>49</b>	<b>305</b>
Anzahl Vollzeitkräfte Tarifbeschäftigte mit Azubis	37		67		<b>104</b>
Anzahl Vollzeitkräfte ZGS	10		6		<b>16</b>
Anzahl Vollzeitkräfte Beamte	7		12		<b>19</b>
Anzahl Vollzeitkräfte Arbeiter	30		1		<b>31</b>
	<b>84</b>		<b>86</b>		<b>170</b>
Anzahl Teilzeitkräfte Tarifbeschäftigte keine Azubis	14		94		<b>108</b>
Anzahl Teilzeitkräfte ZGS	1		18		<b>19</b>
Anzahl Teilzeitkräfte Beamte	0		4		<b>4</b>
Anzahl Teilzeitkräfte Arbeiter	1		3		<b>4</b>
	<b>16</b>		<b>119</b>		<b>135</b>
<b>in der Gesamtzahl Beschäftigte enthalten:</b>					
Anzahl Auszubildende	4		13		<b>17</b>
Anzahl Beschäftigte in den Kitas	1		54		<b>55</b>
Anzahl Sozialarbeiter/Sozialpädagogen	5		15		<b>20</b>
Anzahl Beschäftigte Musikschule	6		8		<b>14</b>

	Beamte		Tarifbeschäftigte		Tarifbeschäftigte ZGS		Arbeiter		Gesamt	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Beschäftigte 16 - 20 Jahre	0	0	0	2	0	0	2	0	2	2
Beschäftigte 21 - 25 Jahre	0	3	5	14	0	0	3	1	8	18
Beschäftigte 26 - 30 Jahre	0	2	7	6	1	0	5	0	13	8
Beschäftigte 31 - 35 Jahre	0	1	3	18	2	0	2	0	7	19
Beschäftigte 36 - 40 Jahre	1	0	3	13	0	1	2	0	6	14
Beschäftigte 41 - 45 Jahre	0	0	3	18	0	2	3	0	6	20
Beschäftigte 46 - 50 Jahre	1	0	3	11	0	4	3	0	7	15
Beschäftigte 51 - 55 Jahre	1	6	9	23	1	3	4	0	15	32
Beschäftigte 56 - 60 Jahre	4	3	10	34	2	8	6	3	22	48
Beschäftigte > 60 Jahre	0	1	8	22	5	6	1	0	14	29
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>161</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>205</b>

<b>Aufteilung Vergütungsgruppen Beamte</b>	männlich	weiblich	
Vergütungsgruppe Beamte - B4		1	
Vergütungsgruppe Beamte - A16	1		
Vergütungsgruppe Beamte - A14		1	
Vergütungsgruppe Beamte - A13	1		
Vergütungsgruppe Beamte - A12	2	3	
Vergütungsgruppe Beamte - A11	2	4	
Vergütungsgruppe Beamte - A10	1	3	
Vergütungsgruppe Beamte - A9gD		4	
<b>Gesamt Beamte</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>23</b>

<b>Aufteilung Vergütungsgruppen Tarifbeschäftigte</b>	männlich	weiblich
Vergütungsgruppe EG 2 - Tarifbeschäftigte	2	3
Vergütungsgruppe EG 5 - Tarifbeschäftigte	1	12
Vergütungsgruppe EG 6 - Tarifbeschäftigte	2	6
Vergütungsgruppe EG 7 - Tarifbeschäftigte	1	2
Vergütungsgruppe EG 8 - Tarifbeschäftigte	2	19
Vergütungsgruppe EG 9a - Tarifbeschäftigte	3	16
Vergütungsgruppe EG 9b - Tarifbeschäftigte	10	13
Vergütungsgruppe EG 9c - Tarifbeschäftigte	1	4
Vergütungsgruppe EG 10 - Tarifbeschäftigte	8	11
Vergütungsgruppe EG 11 - Tarifbeschäftigte		3

Vergütungsgruppe EG 12 - Tarifbeschäftigte	7	4	
Vergütungsgruppe EG 13 - Tarifbeschäftigte	4	1	
Vergütungsgruppe EG 14 - Tarifbeschäftigte	1		
Vergütungsgruppe S4		5	
Vergütungsgruppe S6		2	
Vergütungsgruppe S8a		32	
Vergütungsgruppe S8b	1	1	
Vergütungsgruppe S9		1	
Vergütungsgruppe S11B	2	6	
Vergütungsgruppe S12	3	2	
Vergütungsgruppe S13		2	
Vergütungsgruppe S14		5	
Vergütungsgruppe S15		1	
Vergütungsgruppe S16		1	
Anerkennungsjahr Erzieher*in	1	1	
Auszubildende ohne Eingruppierung	2	8	
<b>Gesamt Tarifbeschäftigte</b>	<b>51</b>	<b>161</b>	<b>212</b>

<b>Aufteilung Vergütungsgruppen Beschäftigte ZGS</b>			
Vergütungsgruppe EG 2 - Tarifbeschäftigte ZGS		15	
Vergütungsgruppe EG 5 - Tarifbeschäftigte ZGS			
Vergütungsgruppe EG 6 - Tarifbeschäftigte ZGS	9	2	
Vergütungsgruppe EG 7 - Tarifbeschäftigte ZGS		1	
Vergütungsgruppe EG 8 - Tarifbeschäftigte ZGS		1	
Vergütungsgruppe EG 9a - Tarifbeschäftigte ZGS		2	
Vergütungsgruppe EG 9b - Tarifbeschäftigte ZGS	1		
Vergütungsgruppe EG 10 - Tarifbeschäftigte ZGS		2	
Vergütungsgruppe EG 11 - Tarifbeschäftigte ZGS		1	
Vergütungsgruppe EG 14 - Tarifbeschäftigte ZGS	1		
<b>Gesamt Tarifbeschäftigte ZGS</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>35</b>

<b>Aufteilung Vergütungsgruppen Arbeiter</b>			
Vergütungsgruppe EG 3 - Arbeiter		1	
Vergütungsgruppe EG 4 - Arbeiter	2	2	
Vergütungsgruppe EG 5 - Arbeiter	6		
Vergütungsgruppe EG 6 - Arbeiter	19	1	
Vergütungsgruppe EG 7 - Arbeiter	1		
Vergütungsgruppe EG 8 - Arbeiter	1		
Vergütungsgruppe EG 9a - Arbeiter			
Vergütungsgruppe EG 9b - Arbeiter	1		
Auszubildender ohne Eingruppierung	1		
<b>Gesamt Tarifbeschäftigte Arbeiter</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>35</b>
			<b>305</b>