



<b>Beschlussvorlage</b>	Vorlage-Nr: VO/2014/461-001	
Federführend: FB 1 Zentrale Dienste	Status: öffentlich	
	Datum: 21.01.2015	
	Ansprechpartner/in: Bearbeiter/in: Nina Fiedler	
Mitwirkend:	<b>öffentliche Beschlussvorlage</b>	
<b>Frauenförderplan für die Jahre 2015 bis 2019</b>		
Beratungsfolge:		
Status	Gremium	Zuständigkeit
	Kreistag des Kreises Rendsburg-Eckernförde	Entscheidung

### **Beschlussvorschlag:**

Der Kreistag folgt der Empfehlung des Hauptausschusses und stimmt der Aufstellung des anliegenden Frauenförderplanes für die Jahre 2015 bis 2019 zu.

### **1. Begründung der Nichtöffentlichkeit:**

### **2. Sachverhalt:**

Nach Ablauf des Frauenförderplanes für die Jahre 2010 bis 2014 und dem damit verbundenen Abschlussbericht hat der Kreis Rendsburg-Eckernförde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten den anliegenden Frauenförderplan für die Jahre 2015 bis 2019 erstellt.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

### **Anlage/n:**

Frauenförderplan des Kreises Rendsburg-Eckernförde 2015 - 2019



Frauenförderplan  
des Kreises  
Rendsburg-Eckernförde

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Präambel.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Maßnahmen.....</b>	<b>3</b>
2.1 Stellenausschreibungen.....	3
2.2 Auswahlverfahren .....	3
2.3 Beförderung, Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und Höhergruppierung.....	4
2.4 Fort- und Weiterbildung, Qualifizierung .....	4
2.5 Arbeitszeiten .....	5
2.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	5
2.7 Ausbildungsverhältnisse .....	6
<b>3. Statistischer Teil.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Berichtspflicht .....</b>	<b>6</b>
<b>5. Schlussteil.....</b>	<b>7</b>
<b>6. Anhang .....</b>	<b>8</b>

## 1. Präambel

In Ausführung des § 11 des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein (GstG) vom 13.12.1994 und aufgrund der Verpflichtung aus § 2 Abs. 2 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG SH) vom 11.12.1990 stellt der Kreis Rendsburg-Eckernförde nach Beschluss des Kreistages vom 23.03.2015 nachstehenden Frauenförderplan auf. Dieser ist gültig für vier Jahre.

Der Frauenförderplan zielt auf eine Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben ab. Er legt fest, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen Frauen gefördert werden sollen, um deren Benachteiligung zu vermeiden oder abzubauen.

Schwerpunktmäßig zielen diese Maßnahmen darauf ab:

- eine gerechte Beteiligung von Frauen an allen Entgelt- und Besoldungsgruppen zu verwirklichen,
- den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen,
- Nachteile für Frauen im Arbeitsleben abzubauen,
- Teilzeitarbeit auch in gehobenen und leitenden Funktionen zu realisieren,
- Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Männern und Frauen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Dieser Frauenförderplan, der in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und in Abstimmung mit dem Personalrat erstellt worden ist, nimmt bereits bewährte Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Umsetzung des Gleichstellungsgedankens wieder auf.

Im statistischen Teil ermittelt der Frauenförderplan die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und nimmt eine Personalentwicklungseinschätzung vor.

Der Frauenförderplan wird aufgestellt für vier Jahre, wobei die Zielvorgaben im statistischen Teil für jeweils zwei Jahre bindend sind. Darüber hinaus legt er den Umfang des nach § 24 Gleichstellungsgesetz zu erstellenden Berichts und eines weiteren Zwischenberichts fest.

Der gesetzliche und politische Auftrag, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb des Kreises Rendsburg-Eckernförde zu verwirklichen, richtet sich insbesondere an die Führungskräfte. Aber auch alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, aktiv an der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans mitzuwirken.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät in diesem Zusammenhang die Verwaltungsleitung, die Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## **2. Maßnahmen**

### **2.1 Stellenausschreibungen**

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen freie Arbeitsplätze gemäß § 7 GstG ausgeschrieben werden. Führungs- und Leitungsfunktionen (Fachbereichs-/Fachdienst-/Stabsstellen- und Fachgruppenleitung) werden extern ausgeschrieben. Ausnahmen von den Ausschreibungsgrundsätzen sind mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

Im Vorfeld der Ausschreibung ist die Teilzeiteignung für alle Stellen hinsichtlich Aufgaben und Zeitanteilen zu prüfen und ggf. eine Nicht-Teilzeiteignung der Stelle zu begründen. Die Gründe sind der Gleichstellungsstelle mitzuteilen. Hierbei ist der Grundsatz des § 12 Abs. 1 GstG zu beachten. Auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ist im Ausschreibungstext hinzuweisen.

Bei Ausschreibung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist folgender Standardtext aufzunehmen:

„Der Vorrang nach dem Gleichstellungsgesetz bei vergleichbarer Eignung, Leistung und Befähigung wird berücksichtigt.“

Hierzu ist anhand des statistischen Teils dieses Planes durch den Fachdienst Personal, Organisation und allgemeine Dienste zu ermitteln, ob eine tatsächliche Unterrepräsentanz von Frauen in der entsprechenden Entgelt- oder Besoldungsgruppe vorliegt.

Für eine Ausschreibung ist das Festlegen eines Anforderungsprofils mit entsprechenden Auswahlkriterien erforderlich, welches neben der fachlichen Qualifikation auch soziale, methodische und ggf. Führungskompetenzen enthält.

### **2.2 Auswahlverfahren**

Die Auswahl erfolgt im Hinblick auf das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle nach der Eignung, Befähigung und der fachlichen Leistung.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung grundsätzlich vorrangig berücksichtigt. Diese Regelung gilt nicht, wenn so schwerwiegende Gründe in der Person des Mitbewerbers liegen, dass seine Nichtberücksichtigung eine unzumutbare Härte bedeuten würde (§ 6 GstG).

Teilzeitbeschäftigte dürfen in Auswahlverfahren gegenüber Vollzeitkräften nicht benachteiligt werden.

Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung einer qualifizierten Bewerberin oder eines qualifizierten Bewerbers ist nicht entscheidungsrelevant.

Bei der Personalentscheidung darf u. a. nicht berücksichtigt werden:

- Familienstand
- Schwangerschaft und die Möglichkeit einer Schwangerschaft
- Zeiten der Kinderbetreuung
- Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen
- Teilzeitbeschäftigung
- Elternschaft

Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberin bzw. des Bewerbers erkennbare Bedeutung zukommt. Dies gilt besonders, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. Die hohe Belastbarkeit und das Organisationstalent, vor allem von Frauen - gerade Alleinerziehenden - wenn sie Familienarbeit und Berufstätigkeit miteinander verbinden, können qualifikationserhöhend sein.

### **2.3 Beförderung, Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und Höhergruppierung**

Die unter 2.2 aufgeführten Regelungen gelten auch für Beförderungen, Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, Zulassung zum Aufstieg und sonstige personelle Maßnahmen, die künftige berufliche Weiterentwicklung ermöglichen. Die vorrangige Berücksichtigung gemäß § 5 GStG gilt, wenn sich in dem angestrebten Beförderungsamte der Laufbahn bzw. der entsprechenden Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer befinden.

Teilzeitarbeit darf nicht zur Benachteiligung bei Höhergruppierung, Beförderung oder der leistungsorientierten Bezahlung führen.

Es ist Aufgabe der Fachdienst- und Stabsstellenleitungen, Maßnahmen zu entwickeln, mit denen Frauen unterstützt werden, sich für höherwertige Stellen zu bewerben. Diese Aufgabe wird als spezielles Qualifikationsmerkmal von Führungskräften begriffen und gilt daher als Teil der Beurteilung und der Mitarbeitergespräche der Führungskräfte.

### **2.4 Fort- und Weiterbildung, Qualifizierung**

Zur Qualifizierung für Führungs- und Leitungsfunktionen werden mindestens einmal jährlich Fortbildungsveranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen angeboten. Verwaltungsinterne Fort- und Weiterbildungsangebote sind so zu gestalten, dass insbesondere Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern, sowie Teilzeitbeschäftigte an ihnen teilnehmen können.

Fortbildungen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Bei der Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Ganztagsfortbildungen gilt bezüglich der Arbeitszeit die

Protokollnotiz zu § 5 der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Kreisverwaltung Rendsburg-Eckernförde.

## **2.5 Arbeitszeiten**

Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange soll den Beschäftigten im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeit und Teilzeit eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit ermöglicht werden.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich, wenn nicht dienstliche oder betriebliche Belange dem entgegenstehen, auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar. Die Nichtteilbarkeit der Stelle ist zu begründen. Die Gründe sind der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat mitzuteilen. Im Falle einer Stellenteilung bzw. Stundenreduzierung ist sicherzustellen, dass auch der Aufgabenbereich in diesem Umfang angepasst wird.

Grundsätzlich soll Teilzeitarbeit gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz an allen Arbeitsplätzen (auch Leitungsfunktionen) ermöglicht werden. Die hierfür erforderlichen organisatorischen Voraussetzungen sind zu schaffen.

Die regelmäßige Arbeitszeit soll grundsätzlich die Hälfte der tariflich vereinbarten bzw. beamtenrechtlich festgelegten maßgeblichen Regelarbeitszeit nicht unterschreiten.

Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen.

Das bereits beim Kreis Rendsburg-Eckernförde vorhandene Instrument der alternierenden Telearbeit (Wechsel zwischen häuslichem Arbeitsplatz und Büroarbeitsplatz) wird auch weiterhin gefördert. Die näheren Einzelheiten ergeben sich aus der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit. Telearbeit ist sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte möglich.

## **2.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt der Kreis Rendsburg-Eckernförde seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Inanspruchnahme von Elternzeit und familienbedingten Arbeitszeitreduzierungen. werdende Mütter und Väter werden über ihre rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten als Eltern informiert und beraten.

Familie und Beruf sind nicht nur Frauensache. Der Kreis Rendsburg-Eckernförde begrüßt es, wenn Mütter und Väter von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit- und Telearbeit Gebrauch machen. Das berufliche Fortkommen wird von einer Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt.

Für Elternzeit und Sonderurlaubszeiten sind mit den Vertretungskräften Verträge anzustreben, die unmittelbar an die Beurlaubung gekoppelt sind.

Über interne Stellenausschreibungen sind beurlaubte Eltern der entsprechenden Berufsgruppe zu informieren.

Kurzzeitige Vertretungen sowie sonstige zulässige befristete Beschäftigungsmöglichkeiten sollen vorrangig beurlaubten Eltern angeboten werden, um die Verbindung zu ihrem Beruf aufrechtzuerhalten.

Bei Wiedereinstieg in das Berufsleben ist Einarbeitungszeit zu gewähren. Die Anleitung muss gesichert sein.

## **2.7 Ausbildungsverhältnisse**

Alle Ausbildungsberufe sind generell für Frauen und Männer offen. Die Ausschreibung ist so zu verfassen, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen.

Tests und Auswahlverfahren müssen der unterschiedlichen Sozialisation bzw. den Lebensinteressen von Frauen und Männern gerecht werden und dürfen nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen.

## **3. Statistischer Teil**

Siehe Anhang.

## **4. Berichtspflicht**

Nach dem Ablauf von 2 Jahren soll ein Zwischenergebnis ermittelt werden, inwieweit die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bereits Erfolg gezeigt haben. Ein Bericht nach Maßgabe des § 24 Gleichstellungsgesetz wird zum Ende der Geltungsdauer dieses Frauenförderplans gefertigt.

Für den nach § 24 GStG nach Ablauf von 4 Jahren zu erstellenden Bericht werden folgende geschlechtsspezifischen Daten zusammengestellt:

- die aktuelle Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- der Frauenanteil an den Besoldungs-, Entgelt- und Lohngruppen,
- der Frauenanteil an Führungs- und Leitungsfunktionen,
- Anzahl der Verkürzungen bzw. Verlängerungen der Stufenlaufzeit gemäß § 17 Absatz 2 TVöD und Aufschlüsselung nach Geschlecht,
- Anzahl der Verkürzungen der Probezeit von Beamtinnen und Beamten,
- Zahl der Beurlaubten zwecks Familienarbeit oder aus sonstigen Gründen und deren Dauer,
- Überblick über die Tele-Arbeitenden und Aufschlüsselung nach Geschlecht,
- Zahl der internen und externen Ausschreibungen, Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, tatsächliche Besetzung

- Zahl der weiblichen und männlichen Auszubildenden bzw. der übernommenen weiblichen und männlichen Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärter,
- Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten und Aufschlüsselung nach Geschlecht,
- Zahl der befristeten weiblichen und männlichen Beschäftigten.

Die Bestandsaufnahme und die Analyse werden jährlich fortgeschrieben und der Gleichstellungsstelle vorgelegt.

Der Bericht enthält eine Bewertung der durchgeführten Maßnahmen zur Frauenförderung.

Für die Erstellung des Berichts und die Ermittlung eines Zwischenergebnisses leiten die Fachbereiche dem Fachdienst Personal, Organisation und allgemeine Dienste die erforderlichen Informationen über die Umsetzung der Maßnahmen in ihrem Kompetenzbereich zu.

## **5. Schlussteil**

Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 23.03.2015 in Kraft. Er gilt für vier Jahre.

Über den Inhalt sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten im Rahmen von Dienstbesprechungen zu unterrichten.

Rendsburg, den

Dr. Rolf-Oliver Schwemer  
Landrat

Frauenförderplan des Kreises Rendsburg-Eckernförde

6. Anhang

BesGr.	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen					Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen $N = \frac{L * 100}{F}$	Anteil der beschäftigten Frauen in v. H. $O = \frac{M * 100}{G}$	
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität			Anzahl der beschäftigten Frauen
A		B	C	D	E	F = B+D	G = B+C+E	H	I	J	K	L = H+J	M = H+I+K		
B8	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B7	2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B6	3	1	0	0,00	0	1,00	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B5	4	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B4	5	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B3	6	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B2	7	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B1	8	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A16+A16"Z"	9	1	1	0,73	0	1,73	2	0	1	0,73	0	0,73	1	42,20	50,00
A15	10	3	0	0,00	0	3,00	3	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A14	11	1	0	0,00	0	1,00	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A13hD	12	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Höherer Dienst insgesamt	13	6	1	0,73	0	6,73	7	0	1	0,73	0	0,73	1	10,85	14,29
A13	14	10	4	2,55	0	12,55	14	1	2	1,56	0	2,56	3	20,40	21,43
A12	15	6	2	1,30	0	7,30	8	3	2	1,30	0	4,30	5	58,90	62,50
A11	16	16	6	3,88	1	19,88	23	7	6	3,88	1	10,88	14	54,73	60,87
A10	17	5	5	3,38	0	8,38	10	3	5	3,38	0	6,38	8	76,13	80,00
A9	18	6	0	0,00	0	6,00	6	3	0	0,00	0	3,00	3	50,00	50,00
Gehobener Dienst insgesamt	19	43	17	11,11	1	54,11	61	17	15	10,12	1	27,12	33	50,12	54,10

Frauenförderplan des Kreises Rendsburg-Eckernförde

BesGr.	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen $N = \frac{L * 100}{F}$	Anteil der beschäftigten Frauen in v. H. $O = \frac{M * 100}{G}$
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der beschäftigten Frauen		
A		B	C	D	E	F = B+D	G = B+C+E	H	I	J	K	L = H+J	M = H+I+K		
A9+A9"Z"	20	10	6	3,96	0	13,96	16	3	6	3,96	0	6,96	9	49,86	56,25
A8	21	1	3	2,33	1	3,33	5	0	2	1,43	1	1,43	3	42,94	60,00
A7	22	2	2	1,00	0	3,00	4	0	2	1,00	0	1,00	2	33,33	50,00
A6	23	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A5	24	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Mittlerer Dienst insgesamt	25	13	11	7,29	1	20,29	25	3	10	6,39	1	9,39	14	46,28	56,00
A4	26	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A3	27	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A2	28	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Einfacher Dienst insgesamt	29	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
BAnw	30	1	0	0,00	0	1,00	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00

Frauenförderplan des Kreises Rendsburg-Eckernförde

BesGr.	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen $N = \frac{L * 100}{F}$	Anteil der beschäftigten Frauen in v. H. $O = \frac{M * 100}{G}$
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte Personen	Beschäftigungsvolumen	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der beschäftigten Frauen		
A		B	C	D	E	F = B+D	G = B+C+E	H	I	J	K	L = H+J	M = H+I+K		
15Ü	31	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
15	32	5	3	1,87	0	6,87	8	1	3	1,87	0	2,87	4	41,78	50,00
14	33	2	6	3,69	0	5,69	8	1	5	3,16	0	4,16	6	73,11	75,00
13	34	4	3	1,90	0	5,90	7	2	3	1,90	0	3,90	5	66,10	71,43
12	35	3	1	1,00	0	4,00	4	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
11	36	30	12	7,71	0	37,71	42	14	8	4,97	0	18,97	22	50,30	52,38
10	37	11	2	1,49	0	12,49	13	2	2	1,49	0	3,49	4	27,94	30,77
09	38	53	19	11,37	4	64,37	76	22	17	10,37	4	32,37	43	50,29	56,58
08	39	57	28	16,58	2	73,58	87	39	27	16,08	2	55,08	68	74,86	78,16
07	40	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
06	41	38	19	11,56	1	49,56	58	25	19	11,56	1	36,56	45	73,77	77,59
05	42	38	55	31,79	3	69,79	96	26	52	30,08	3	56,08	81	80,36	84,38
04	43	1	0	0,00	0	1,00	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
03	44	6	1	0,50	1	6,50	8	1	1	0,50	1	1,50	3	23,08	37,50
02Ü	45	0	1	0,78	0	0,78	1	0	1	0,78	0	0,78	1	100,00	100,00
02	46	0	16	8,44	1	8,44	17	0	16	8,44	1	8,44	17	100,00	100,00
01	47	1	3	0,90	0	1,90	4	0	1	0,64	0	0,64	1	33,68	25,00
OEDazu	48	7	0	0,00	0	7,00	7	4	0	0,00	0	4,00	4	57,14	57,14

Frauenförderplan des Kreises Rendsburg-Eckernförde

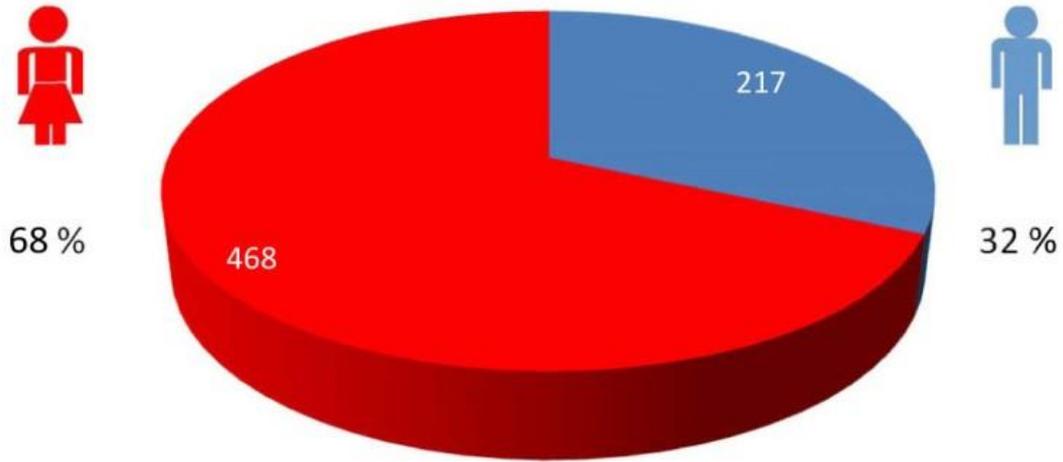
		Altersstruktur									
		der Beschäftigten insgesamt					davon Frauen				
Besoldungsgruppe	Nr.	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
B8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
B5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A16+A16"Z"	9	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
A15	10	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
A14	11	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
A13hD	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Höherer Dienst insgesamt	13	0	1	1	3	2	0	0	0	1	0
A13	14	0	0	2	3	9	0	0	1	1	1
A12	15	0	0	4	1	3	0	0	3	1	1
A11	16	0	2	4	13	4	0	2	1	8	3
A10	17	0	0	3	6	1	0	0	3	5	0
A9	18	4	2	0	0	0	2	1	0	0	0
Gehobener Dienst insgesamt	19	4	4	13	23	17	2	3	8	15	5

		Altersstruktur									
		der Beschäftigten insgesamt					davon Frauen				
Besoldungsgruppe	Nr.	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
A9+A9"Z"	20	0	0	4	7	5	0	0	3	4	2
A8	21	0	0	2	0	3	0	0	1	0	2
A7	22	0	0	0	1	3	0	0	0	1	1
A6	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A5	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst insgesamt	25	0	0	6	8	11	0	0	4	5	5
A4	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A3	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A2	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Einfacher Dienst insgesamt	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BAnw	30	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0

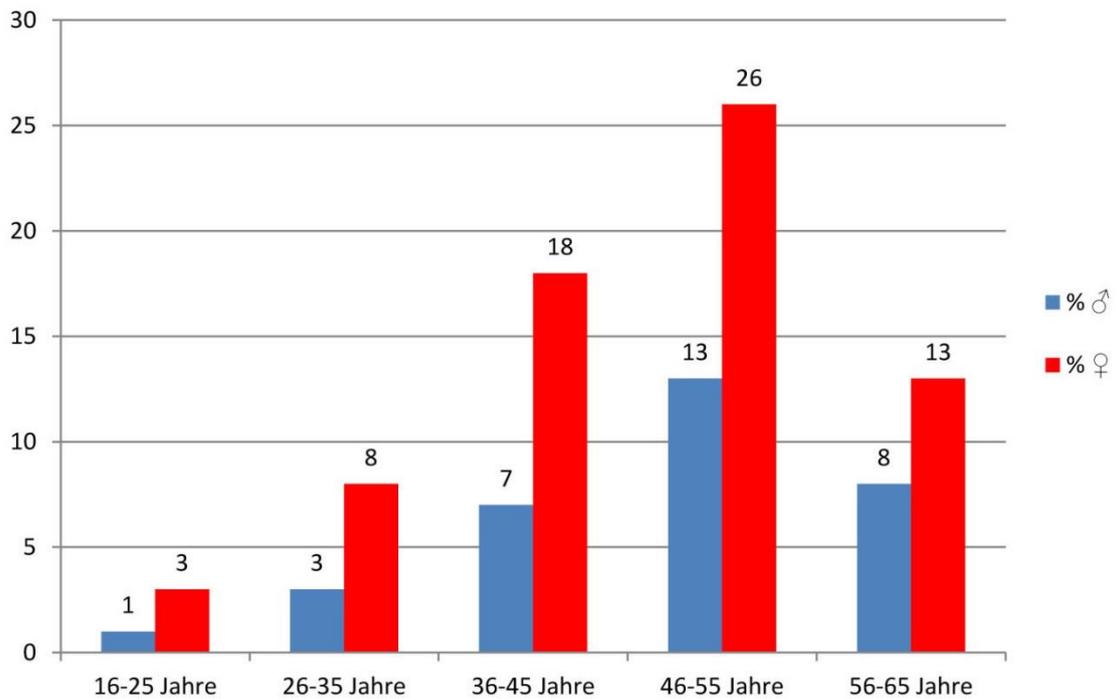
Frauenförderplan des Kreises Rendsburg-Eckernförde

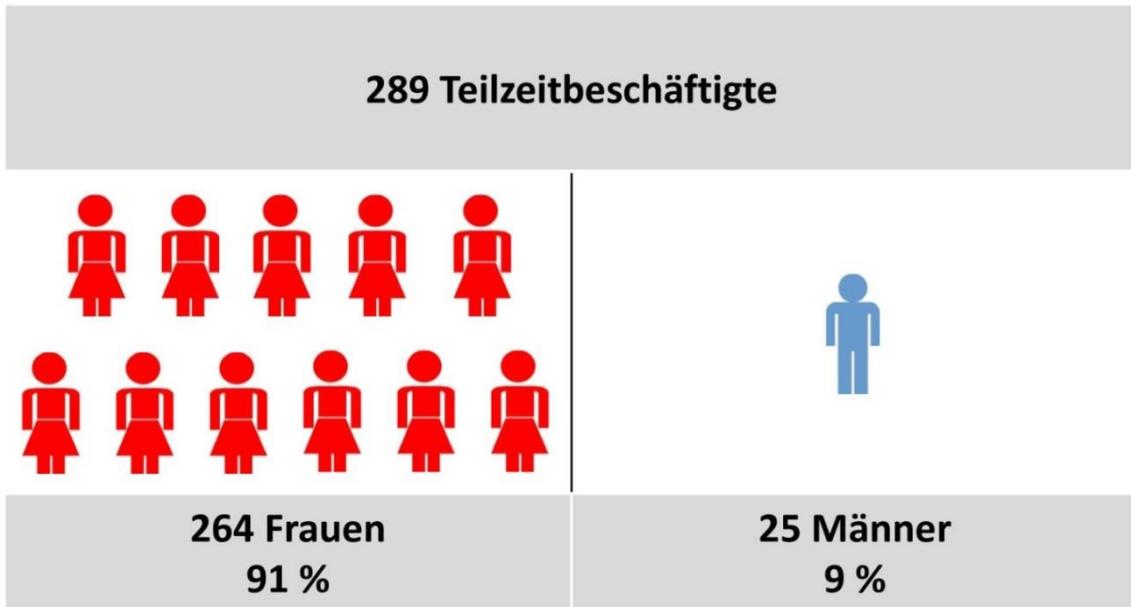
		Altersstruktur									
		der Beschäftigten insgesamt					davon Frauen				
Besoldungsgruppe	Nr.	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
15Ü	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	32	0	0	2	1	5	0	0	2	0	2
14	33	0	0	0	6	2	0	0	0	4	2
13	34	0	0	4	1	2	0	0	4	0	1
12	35	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0
11	36	0	7	10	23	2	0	2	6	13	1
10	37	1	0	5	4	3	0	0	1	3	0
09	38	0	6	26	30	14	0	4	16	17	6
08	39	4	33	20	21	9	3	26	18	14	7
07	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06	41	1	2	19	22	14	1	2	14	19	9
05	42	6	7	20	40	23	5	6	18	33	19
04	43	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
03	44	0	0	1	6	1	0	0	0	2	1
02Ü	45	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
02	46	0	0	2	7	8	0	0	2	7	8
01	47	0	0	1	2	1	0	0	0	1	0
OEDAzü	48	7	0	0	0	0	4	0	0	0	0

## Gesamtpersonalbestand (685)



## Altersstruktur der Mitarbeiter/innen





## Prozentuale Verteilung der Geschlechter auf den Einkommensebenen

