



Kreis Rendsburg-Eckernförde
Der Landrat

GLEICHSTELLUNGSPLAN
für die
Kreisverwaltung Rendsburg-Eckernförde



Änderungsübersicht

Version	Datum	Geänderte Stellen / Grund / Bemerkung /	Verantwortliche Bearbeitung durch:
0.1			
0.2	08.01.2019	Textliche Änderungen	SKW
0.3	15.01.2019	Redaktionelle Änderungen	Nina Fiedler

Bezeichnung des Dokumentes: Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Rendsburg-Eckernförde

Verantwortliche Stellen: Fachbereich Zentrale Dienste
Gleichstellungsstelle

Version: 0.3 vom 15.01.2019



Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	4
1 Allgemeine Ziele.....	4
2 Ist-Zustand und Perspektive	5
3 Handlungsfelder und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	6
3.1 Handlungsfeld A: Führung	6
3.1.1 Genderkompetenz	6
3.1.2 Kommunikative Kompetenz.....	6
3.2 Handlungsfeld B: Personalentwicklung	7
3.2.1 Gendersensible Personalentwicklung	7
3.2.2 Fort- und Weiterbildung	7
3.3 Handlungsfeld C: Personalauswahl.....	8
3.3.1 Stellenausschreibungen	8
3.3.2 Auswahlverfahren	8
3.3.3 Ausbildung	9
3.4 Handlungsfeld D: Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	9
3.4.1 Arbeitszeit / Gleitzeit.....	9
3.4.2 Reduzierung der Arbeitszeit, Beurlaubung und Sonderurlaub	9
3.4.3 Teleheimarbeit	10
3.4.4 Elternzeit/Mutterschutz	10
3.4.5 Notfallbetreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige	10
3.5 Handlungsfeld E: Modernisierung der Verwaltung	11
3.5.1 Digitalisierung	11
3.6 Handlungsfeld F: Interkulturelle Öffnung	11
4 Umsetzung des Gleichstellungsplanes	11
4.1 Berichtspflicht.....	11
5 Schlussbemerkung.....	12
6 Anhang (Statistik).....	13



Präambel

Gemäß § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (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 25.03.2019 den folgenden Gleichstellungsplan auf.

Grundlage des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Gleichstellungsplans zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallenden Stellen. Gemäß § 24 GstG wird der Gleichstellungsplan für vier Jahre aufgestellt.

Der gesetzliche und politische Auftrag, Frauen und Männer innerhalb des Kreises Rendsburg-Eckernförde beruflich gleichzustellen, richtet sich besonders an die Führungskräfte. Alle anderen Mitarbeitenden sind ebenfalls aufgefordert, aktiv daran mitzuwirken, das Gleichstellungsgesetz und den Gleichstellungsplan umzusetzen.

Dieser wurde vom Fachbereich Zentrale Dienste in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Der Gleichstellungsplan nimmt bereits bewährte Maßnahmen auf, die dazu dienen, Frauen zu fördern und den Gleichstellungsgedanken umzusetzen und entwickelt Maßnahmen weiter.

1 Allgemeine Ziele

Der Gleichstellungsplan zielt darauf ab, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben zu verbessern. Er legt fest, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen Frauen gefördert werden sollen, um Benachteiligung zu vermeiden oder abzubauen.

Schwerpunktmäßig sollen diese Maßnahmen

- dafür sorgen, dass Frauen und Männer an allen Entgelt- und Besoldungsgruppen gerecht beteiligt werden,
- den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen,
- gezielt Ungerechtigkeiten bei Beförderung und beruflichem Aufstieg von Frauen abbauen,
- Teilzeitarbeit auch in gehobenen und leitenden Funktionen etablieren und
- Arbeitsbedingungen schaffen, die es Männern wie Frauen ermöglichen, Familie und Beruf zu vereinbaren.



2 Ist-Zustand und Perspektive

Ein Blick in die Statistik zeigt, dass im Bereich Gleichstellung von Frau und Mann in der Kreisverwaltung schon viel erreicht wurde. Auf Fachgruppenleitungsebene gibt es mehr weibliche als männliche Führungskräfte und auf Fachdienstleitungsebene ist die Parität erreicht. Auf Ebene der Fachbereichsleitungen und Stabsstellen besteht allerdings einen deutlicher Männerüberhang, hier gibt es aktuell 5 männliche und 2 weibliche Führungskräfte.

Frauen sind zwar in fast allen Besoldungs- und Entgeltgruppen zu finden, schwerpunktmäßig jedoch in den mittleren Entgeltgruppen. Perspektivisch muss der hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten (69% am Gesamtpersonalbestand) sich auf der Führungsebene und in den oberen Einkommensgruppen widerspiegeln.

Es wird deutlich, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hauptsächlich von Frauen genutzt werden. So werden Teleheimarbeitsplätze von 13 Beschäftigten genutzt, hiervon 10 Frauen und 3 Männer. Familienbedingte Freistellung nutzen z. Zt. 17 Beschäftigte, davon 14 Frauen und 3 Männer. In Teilzeit arbeiten 44% aller Beschäftigten, davon 89% Frauen, 11% Männer.

Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie können alle Mitarbeitende nutzen. Hier gilt es, den männlichen Beschäftigten klar zu signalisieren, dass die Übernahme von Familienverantwortung von Seiten des Arbeitgebers geschätzt wird und zu keinerlei Benachteiligungen hinsichtlich Beurteilungen und Aufstiegsmöglichkeiten führt. Elternzeit und Teilzeitmöglichkeiten können ausdrücklich auch von Männern in Anspruch genommen werden. Im Rahmen der Digitalisierung der Arbeitsprozesse erschließen sich zukünftig neue Möglichkeiten, Vereinbarkeitsmaßnahmen umzusetzen, insbesondere im Bereich Teleheimarbeitsplätze und mobilem Arbeiten.

Auf Führungsebene Teilzeitangebote nachhaltig zu etablieren, gehört nicht nur in den Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern stellt generell eine Möglichkeit für Beschäftigte dar, motiviert und gesund bis zur Rente/Pension berufstätig zu sein. Dies ist im Sinne des Arbeitgebers und hiervon können alle Geschlechter profitieren.

Ebenso ist eine strukturierte, gendersensible, interkulturelle Öffnung der Verwaltung gewinnbringend. Eine vielfältig zusammengesetzte Verwaltungsbelegschaft kann nach außen viel zielgerichteter auf die Bedürfnisse und Anliegen der Bürgerinnen und Bürger eingehen und ist nach innen kreativer, effizienter und kooperativer.



3 Handlungsfelder und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

3.1 Handlungsfeld A: Führung

3.1.1 Genderkompetenz

Ziele: Zu den Schlüsselqualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehört es, kenntnisreich, sensibel und engagiert hinsichtlich der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sein. Führungskräfte müssen sich über Geschlechtsspezifika und Rollenzuweisungen in ihrer Führungsaufgabe bewusst sein.

Maßnahmen:

- Die Führungskräfte eignen sich Genderkompetenz an. Dies kann über Schulungen oder in Einzelfällen, unter Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten geschehen.
- Die Führungskräfte sind mit den Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vertraut und unterstützen, dass diese angenommen werden.
- Teilzeitbeschäftigte werden nicht diskriminiert. Bei Dienstbesprechungen und anderen Terminen wird grundsätzlich sichergestellt, dass die Teilzeitkräfte vor Ort teilnehmen können. Auch Gemeinschaftsveranstaltungen sind grundsätzlich zeitlich so zu legen, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen können.

3.1.2 Kommunikative Kompetenz

Ziele: Eine offene, wertschätzende und gewaltfreie Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden ist etabliert.

Alle Beschäftigten, und besonders Führungskräfte, achten in ihrer Kommunikation auf eine geschlechtergerechte Sprache. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet hier Hilfestellung an.

Maßnahmen:

- Führungskräfte motivieren und ermutigen qualifizierte Frauen, sich bei absehbaren Vakanzen bzw. Wechseln auf eine Führungsposition zu bewerben. Sie übertragen Frauen gezielt die Leitung von Projekten, Arbeitskreisen und anderen qualifizierenden Aufgaben.
- Die Führungskräfte sind aufgefordert, bei den Jahresgesprächen die Beschäftigten auf individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen.
- In Beurteilungsgesprächen werden die individuellen Leistungen, nicht die Anwesenheit beurteilt. Teilzeitbeschäftigte oder Beschäftigte mit Teleheimarbeitsplatz werden nicht benachteiligt, weil sie weniger vor Ort präsent sind.
- Die Führungskräfte und Beschäftigten können über Fortbildungen ihre kommunikativen Kompetenzen steigern.



3.2 Handlungsfeld B: Personalentwicklung

3.2.1 Gendersensible Personalentwicklung

Ziele: Personalentwicklung geschieht vorurteilsfrei. Arbeitsaufgaben, Positionen und Tätigkeiten werden ohne geschlechtliche Zuschreibungen (Stereotype) betrachtet. Frauen sind als besondere Zielgruppe von Personalentwicklung zu sehen, vor allem in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Maßnahmen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt in Absprache mit dem FD Personal, Organisation und allgemeine Dienste Seminare für weibliche Beschäftigte, um die Kompetenzen im Bereich Selbstbehauptung, Selbstdarstellung und Durchsetzungsvermögen zu stärken und die Frauen somit zu motivieren, sich auf freiwerdende Stellen zu bewerben bzw. die Übernahme von besonderen Aufgaben (Leitung von internen Projekten und Arbeitsgruppen, Projektmanagement u.ä.) zu übernehmen.

3.2.2 Fort- und Weiterbildung

Ziele: Die berufliche Fort- und Weiterbildung muss weiblichen und männlichen Beschäftigten gleichermaßen zugutekommen. Qualifikationen werden über die gesamte Arbeitsbiografie ausgebaut (Lebensphasenorientierung).

Maßnahmen:

- Fortbildungen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Wenn Teilzeitbeschäftigte an Ganztagsfortbildungen teilnehmen, gilt bezüglich der Arbeitszeit die Protokollnotiz zu § 5 der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Kreisverwaltung Rendsburg-Eckernförde.
- Verwaltungsinterne Fort- und Weiterbildungen sind so zu gestalten, dass auch Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.
- Zu internen wie externen Weiterbildungen werden Frauen und Männer zu gleichen Anteilen, zumindest jedoch analog ihrem Anteil an den Bewerbungen, zugelassen.
- Beurlaubte Beschäftigte in Familienverantwortung können an internen Fortbildungen teilnehmen.
- Führungskräfte motivieren Frauen, Führungspositionen zu übernehmen. Hierfür wird die Teilnahme an geeigneten Fortbildungen ermöglicht.
- Bei Bedarf kann innerhalb des Fortbildungsprogramms eine Fortbildung mit gleichstellungsrelevanten Themen angeboten werden. Hier steht die Gleichstellungsbeauftragte beratend zur Seite.



3.3 Handlungsfeld C: Personalauswahl

3.3.1 Stellenausschreibungen

Ziele: Die Stellenausschreibungen sind geschlechtergerecht bzw. neutral formuliert. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie durch die Ausschreibung gezielt angesprochen.

Maßnahmen:

- Führungspositionen werden grundsätzlich ausgeschrieben.
- Anforderungsprofile werden ohne Rollenklischees erstellt. Sie enthalten keine geschlechterdiskriminierenden Anforderungen.
- Bei Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist folgender Standardtext aufzunehmen: „Der Kreis Rendsburg-Eckernförde ist bestrebt, den Anteil der Frauen zu erhöhen. Entsprechend qualifizierte Frauen werden daher in besonderem Maße aufgefordert, sich zu bewerben.“
- Um Frauen über eine Ausschreibung anzusprechen, ist es erforderlich, im Anforderungsprofil, neben der fachlichen Qualifikation, auch soziale und methodische Kompetenzen wie „Kreativität“, „Teamfähigkeit“, „Kommunikationsfähigkeit“, „Selbstständigkeit“ und eine „hohe Auffassungsgabe“ aufzunehmen.
- Teilzeitarbeit ist auf allen Arbeitsplätzen möglich. Vor der Ausschreibung ist zu prüfen, ob sich die Stellen hinsichtlich Aufgaben und Zeitanteilen für Teilzeit eignen, insbesondere auch bei Führungspositionen. Die erforderlichen organisatorischen Voraussetzungen sind zu schaffen.
- In der Ausschreibung wird darauf hingewiesen, dass der Kreis die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert.

3.3.2 Auswahlverfahren

Ziele: Die Auswahlkommission ist geschult im geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Denken und Handeln. Bei der Auswahl von Führungspositionen gilt, dass Führungseigenschaften nicht eine Frage des Geschlechts, sondern der Persönlichkeit sind. Männer sowie Frauen sind gleichermaßen für eine Führungsposition geeignet.

Bei der Personalentscheidung dürfen nicht berücksichtigt werden:

- Schwangerschaft/Elternschaft,
- Zeiten der Kinderbetreuung,
- Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen,
- Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung.

Die paritätische Besetzung der Auswahlkommission wird stets angestrebt.



3.3.3 Ausbildung

Ziele: Alle Ausbildungsberufe sind für Frauen und Männer offen. Die zukünftigen Verwaltungsfachangestellten sind damit vertraut, dass der Staat sich für die Umsetzung der Gleichstellung gemäß Grundgesetz verpflichtet.

Maßnahmen:

- Alle Ausbildungsverhältnisse können auch in Teilzeit besetzt werden.
- Das Thema Gleichstellung von Mann und Frau ist fester Bestandteil des hausinternen Lehrprogramms für Auszubildende. Die Gleichstellungsbeauftragte leitet die Seminare.

3.4 Handlungsfeld D: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziele: Um die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten zu fördern, unterstützt der Kreis Rendsburg-Eckernförde seine Beschäftigten, Angebote wahrzunehmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Dies ist nicht nur Frauensache. Die Beantragung von Elternzeit/Pflegezeit, Teleheimarbeit u.v.m. ist akzeptiert und wird für Männer wie für Frauen ermöglicht. Das berufliche Fortkommen wird davon nicht beeinträchtigt.

Maßnahmen:

- Die diversen Möglichkeiten und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind im Haus bekannt.
- Qualifizierungsmöglichkeiten während dieser Zeiten werden sichergestellt.
- Der Kreis Rendsburg-Eckernförde entwickelt sowohl vorhandene Maßnahmen bedarfsgerecht weiter und leitet auch neue Maßnahmen ein. Hierfür wurde eine Projektgruppe (buf) eingerichtet.

3.4.1 Arbeitszeit / Gleitzeit

Unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange sollen Beschäftigte im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarungen, ihre Arbeitszeit flexibel gestalten können. Der Kreis steht dem, im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen, positiv gegenüber.

3.4.2 Reduzierung der Arbeitszeit, Beurlaubung und Sonderurlaub

Alle Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen (Kinderbetreuung und/oder Pflegeverantwortung) haben grundsätzlich Anspruch auf die (befristete) Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie Beurlaubung aus familiären Gründen und Sonderurlaub. Der FD Personal, Organisation und allgemeine Dienste informiert hierzu und erläutert, wie sich die Inanspruchnahme auf das Arbeitsverhältnis auswirkt (u.a. auf den Urlaubsanspruch, Sonderzahlungen etc.).



Die Aufstockung der Arbeitszeit nach Teilzeitarbeit wird im Rahmen des Stellenplans ermöglicht. Die regelmäßige Arbeitszeit soll grundsätzlich die Hälfte der tariflich vereinbarten bzw. beamtenrechtlich festgelegten maßgeblichen Regelarbeitszeit betragen und diese nur im Ausnahmefall unterschreiten.

Teilzeitbeschäftigte sind in die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen sowie sozialen Leistungen eingebunden wie Vollzeitkräfte.

Beurlaubte sind auf eigenen Wunsch in den Informations- und Kommunikationsfluss der Dienststelle einzubeziehen. Dies kann z. B. durch Übersendung von Hausmitteilungen, Stellenausschreibungen oder Einladungen zu dienstlichen Veranstaltungen erfolgen. Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Kurzzeitige Vertretungen sowie sonstige zulässige, befristete Beschäftigungen sollen vorrangig beurlaubten Eltern angeboten werden. Ziel ist, dass diese die Verbindung zu ihrem Beruf aufrechterhalten können.

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

3.4.3 Teleheimarbeit

Für alle Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 19,5 Stunden besteht grundsätzlich die Möglichkeit, über einen formlosen Antrag einen Teleheimarbeitsplatz zu beantragen. Nähere Einzelheiten ergeben sich aus der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit.

3.4.4 Elternzeit/Mutterschutz

Die Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit sind gesetzlich geregelt. Der FD 1.1 steht den Beschäftigten beratend zur Seite.

3.4.5 Notfallbetreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

Die Kindernotfallbetreuung ist ein ergänzendes Angebot zur Regelbetreuung. Sie greift, wenn die Regelbetreuung ungeplant ausfällt, es einen Engpass in der Betreuung gibt oder das Kind keine Regelbetreuung besuchen kann.

Die Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige springt ein, wenn ungeplant eine Betreuung erforderlich wird, z. B. weil die Tagespflege nicht besucht werden kann oder eine Betreuungsperson ausfällt. Alle Beschäftigten können dieses Angebot nutzen, es ist eine Anmeldung erforderlich. Die Betreuung findet durch einen externen Anbieter statt.

Nähere Einzelheiten stehen im Intranet: <http://intranet/informationen-wissen/beruf-und-familie.html>.



3.5 Handlungsfeld E: Modernisierung der Verwaltung

3.5.1 Digitalisierung

Ziele: Alle Aktivitäten im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung und Digitalisierung müssen ein diskriminierungsfreies und chancengerechtes Arbeiten für alle Geschlechter gewährleisten. Ziel ist ein flexibler, individualisierbarer und gesunder Arbeitsplatz, der es ermöglicht, innerhalb und außerhalb der Kreisverwaltung digital zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten.

Maßnahmen:

- Tätigkeiten, Arbeitsbereiche und Prozesse, die für mobile Arbeit geeignet sind, werden geschlechterneutral analysiert.
- Ein ganzheitliches Konzept für alternierende Telearbeit, mobiles Arbeiten und festen Arbeitsplatz wird entwickelt.
- Ein zentrales Mitarbeiterportal wird eingeführt. Es wird geprüft, ob hierüber Kontakthaltmöglichkeiten mit Beschäftigten in familiärer Beurlaubung möglich werden. Ziel ist ein digitaler Informationsfluss, der u. a. den Wiedereinstieg erleichtern kann.

3.6 Handlungsfeld F: Interkulturelle Öffnung

Ziele: Im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung wird die interkulturelle Öffnung einbezogen.

Maßnahmen:

- Es werden Fortbildungen und Informationsveranstaltungen angeboten, um für kulturelle Unterschiede und Geschlechterrollen innerhalb der Verwaltung zu sensibilisieren.
- Die aktive Ansprache von Frauen mit Migrationshintergrund ist zu gewährleisten.

4 Umsetzung des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststellenleitung in den Fachbereichen bekannt gemacht. Die Führungskräfte sorgen dafür, dass die aufgelisteten Maßnahmen qualitativ und quantitativ umgesetzt werden.

4.1 Berichtspflicht

Zum Ende der vierjährigen Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes wird ein Bericht nach Maßgabe des § 24 GStG angefertigt. Er bewertet die durchgeführten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.

Dazu werden folgende geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselten Daten zusammengestellt:

- die aktuelle Gesamtzahl der Beschäftigten,



- der Frauenanteil an den Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- der Frauenanteil an Führungs- und Leitungsfunktionen,
- Anzahl der Verkürzungen bzw. Verlängerungen der Stufenlaufzeit gemäß § 17 Abs. 2 TVöD.
- Anzahl der Verkürzungen der Probezeit von Beamtinnen und Beamten,
- Zahl der Beurlaubten zwecks Familienarbeit,
- Anzahl der Teleheimarbeitenden,
- Zahl der internen und externen Ausschreibungen, Anzahl der Bewerbungen und die tatsächliche Besetzung,
- Zahl der Auszubildenden und Anwärter und Anwärterinnen sowie die Zahl der übernommenen Auszubildenden,
- Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten,
- die Beurteilungsstatistik.

Gemäß § 11 (4) GStG wird alle zwei Jahre eine Bestandsaufnahme und Analyse gemäß der o.g. Daten durch den Fachbereich Zentrale Dienste durchgeführt und der Gleichstellungsstelle zur Auswertung vorgelegt. Hierfür leiten die Fachbereiche dem Fachdienst Personal, Organisation und allgemeine Dienste alle Informationen zu, die die Umsetzung der Maßnahmen in den Kompetenzbereichen erläutern.

5 Schlussbemerkung

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung vom 01.05.2019 in Kraft. Er gilt für vier Jahre.

Die Führungskräfte unterrichten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Dienstbesprechungen zu seinem Inhalt.

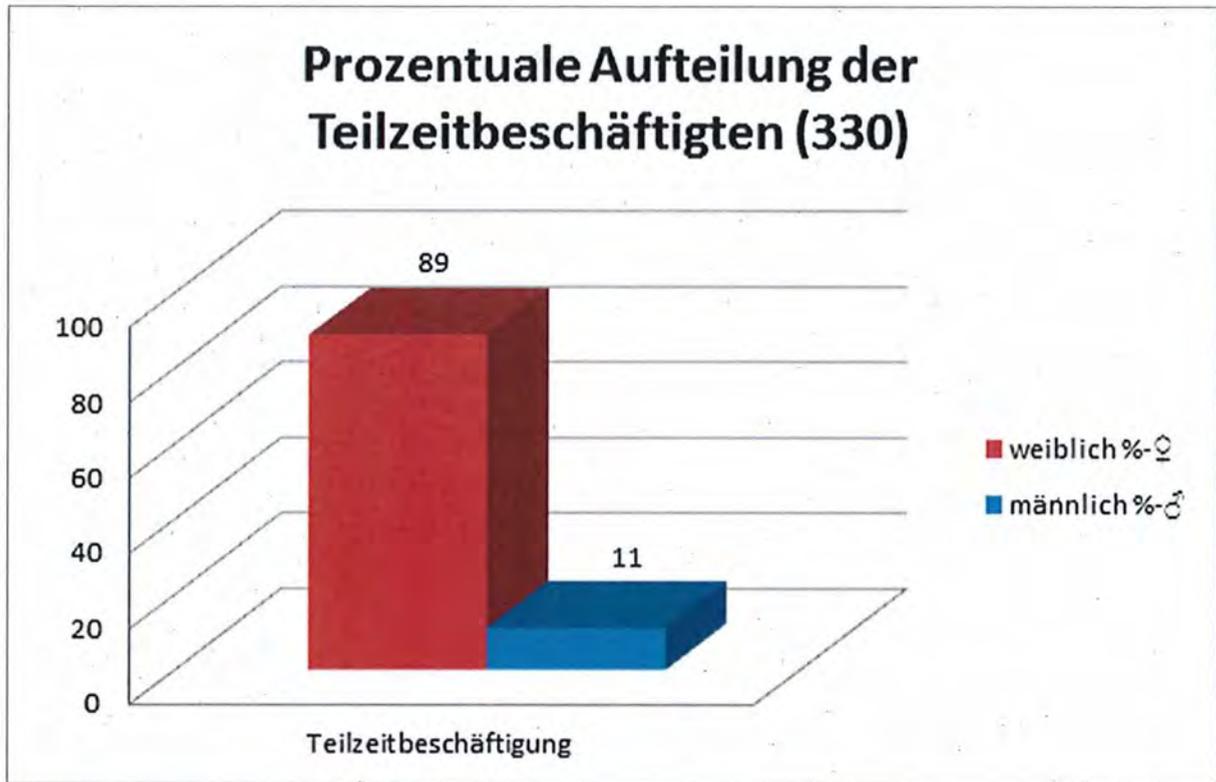
Rendsburg, 16.04.2019

Dr. Rolf-Oliver Schwemer
Landrat



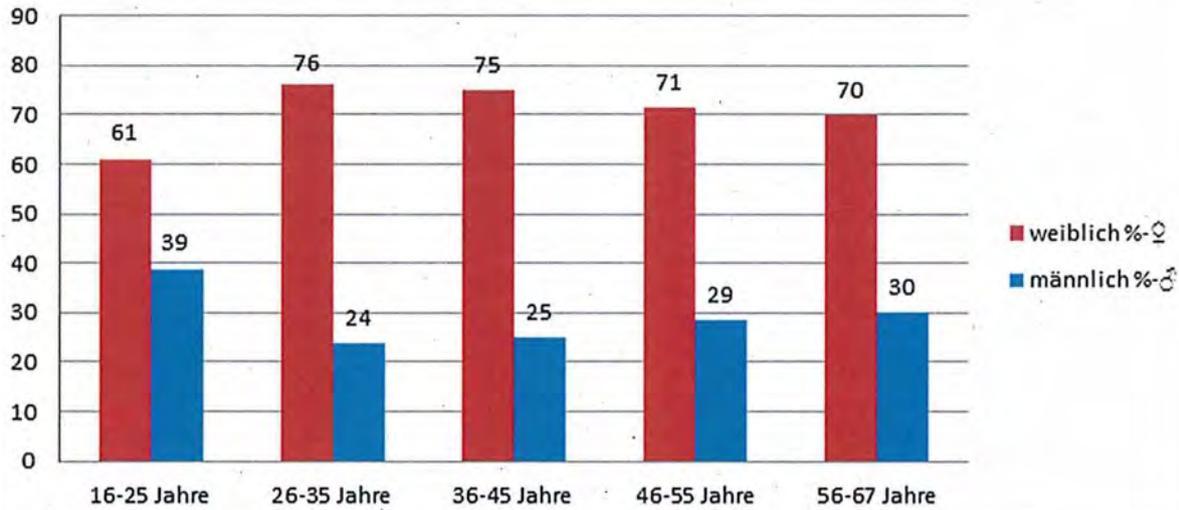
6 Anhang (Statistik)





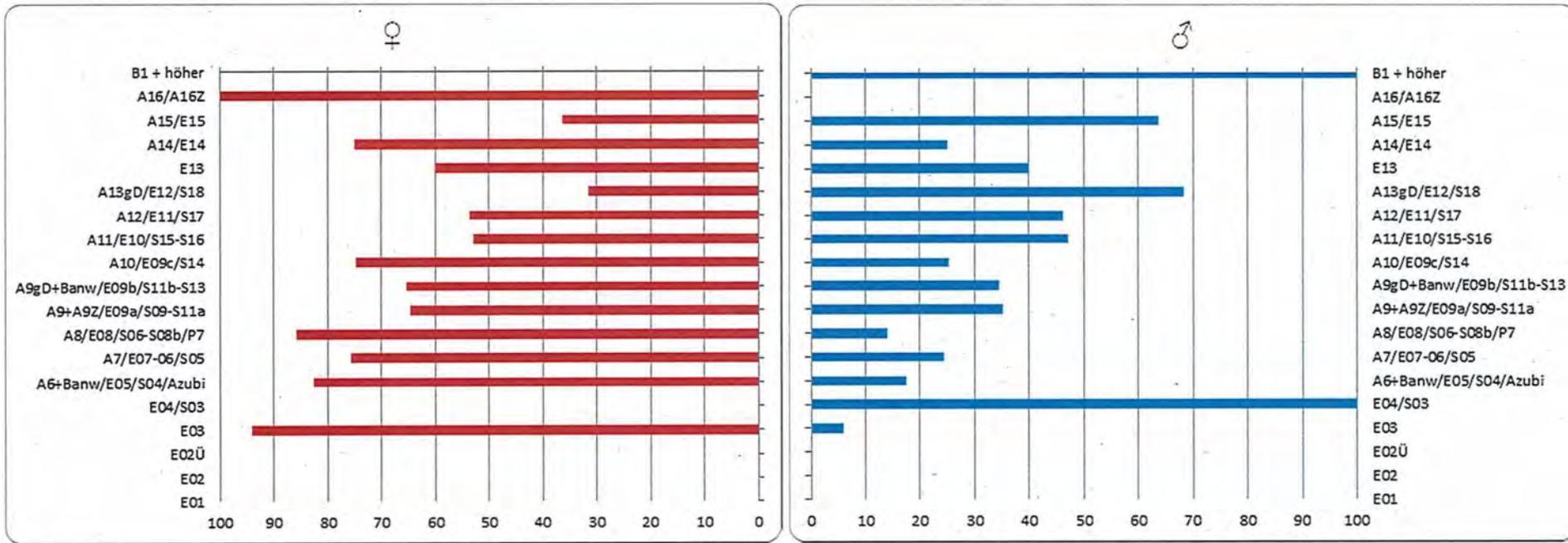


Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter





Prozentuale Verteilung der Geschlechter auf den Einkommensebenen





Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Frauen am Be- schäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
B8	1	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B7	2	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B6	3	1	0	0,00	0	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B5	4	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B4	5	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B3	6	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B2	7	1	0	0,00	0	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
B1	8	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A16+A16"Z"	9	0	1	0,80	0	0	1	0	1	0,80	0	0,80	1	0,00	100,00
A15	10	4	1	0,72	0	4	5	0	1	0,72	0	0,72	1	18,00	20,00
A14	11	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A13hD	12	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Höherer Dienst insgesamt	13	6	2	0	0	6	8	0	2,00	1,52	0	1,52	2	25,33	25,00
A13	14	9	2	1,63	0	10	11	4	2	1,63	0	5,63	6	56,30	54,55
A12	15	9	1	0,50	0	9	10	4	1	0,50	0	4,50	5	50,00	50,00
A11	16	11	8	5,20	0	16	19	1	8	5,20	0	6,20	9	38,75	47,37
A10	17	8	7	5,26	3	13	18	6	7	5,26	3	11,26	16	86,62	88,89
A9	18	5	0	0,00	0	5	5	3	0	0,00	0	3,00	3	60,00	60,00
Gehobener Dienst insgesamt	19	42	18	11	3	53	63	18	18,00	12,59	3	30,59	39	57,72	61,90



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungsvolumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungsvolumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Frauen am Be- schäf- tigungsvolumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
A9mD	20	7	3	1,72	0	8	10	2	3	1,72	0	3,72	5	46,50	50,00
A8	21	2	4	2,35	0	4	6	0	4	2,35	0	2,35	4	58,75	66,67
A7	22	2	0	0,00	0	2	2	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A6	23	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A5	24	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Mittlerer Dienst insgesamt	25	11	7	3	0	14	18	2	7,00	4,07	0	6,07	9	43,36	50,00
A4	26	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A3	27	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A2	28	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Einfacher Dienst insgesamt	29	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Beamten- anwärter	30	11	0	0,00	0	11	11	8	0	0,00	0	8,00	8	72,73	72,73



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Frauen am Be- schäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
15Ü	31	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
15	32	4	2	0,76	0	4	6	2	1	0,50	0	2,50	3	62,50	50,00
14	33	6	10	6,48	0	12	16	3	9	5,95	0	8,95	12	74,58	75,00
13	34	4	1	0,50	0	4	5	2	1	0,50	0	2,50	3	62,50	60,00
12	35	3	3	2,00	0	5	6	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
11	36	35	16	10,99	0	45	51	17	9	6,09	0	23,09	26	51,31	50,98
10	37	7	6	4,45	1	11	14	2	5	3,53	1	5,53	8	50,27	57,14
09a	38	58	24	16,78	1	74	83	34	23	16,01	0	50,01	57	67,58	68,67
09b	39	21	8	4,14	1	25	30	9	7	3,64	1	12,64	17	50,56	56,67
09c	40	18	18	11,72	0	29	36	9	14	9,11	0	18,11	23	62,45	63,89
08	41	18	24	14,95	2	32	44	14	23	14,31	2	28,31	39	88,47	88,64
07	42	0	1	0,90	0	0	1	0	1	0,90	0	0,90	1	0,00	100,00
06	43	39	28	18,22	3	57	70	23	28	18,22	3	41,22	54	72,32	77,14
05	44	37	43	25,40	0	62	80	23	41	24,21	0	47,21	64	76,15	80,00
04	45	5	0	0,00	0	5	5	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
03	46	1	16	8,97	0	9	17	0	16	8,97	0	8,97	16	99,67	94,12
02Ü	47	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
02	48	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
01	49	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
N	50	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Auszu- bildende Verwaltung	51	13	0	0,00	0	13	13	8	0	0,00	0	8,00	8	61,54	61,54



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Frauen am Be- schäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
P16	52	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
P15	53	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
P14	54	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
P13	55	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
P12	56	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
P11	57	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
P10	58	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
P9	59	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
P8	60	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
P7	61	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
P6	62	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
P5	63	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Auszu- bildende Gesundheits- wesen	64	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Frauen am Be- schäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
1	65	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
2	66	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
3	67	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
4	68	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungsvolumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäftigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungsvolumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäftigten	Frauen am Be- schäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
S02	69	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S03	70	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S04	71	0	28	18,57	0	18	28	0	27	17,57	0	17,57	27	97,61	96,43
S05	72	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S06	73	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S07	74	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S08a	75	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S08b	76	0	7	4,00	0	4	7	0	6	3,26	0	3,26	6	81,50	85,71
S09	77	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S10	78	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S11a	79	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S11b	80	1	1	0,64	0	1	2	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S12	81	15	28	17,42	0	32	43	9	22	14,43	0	23,43	31	73,22	72,09
S13	82	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S13a	83	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S14	84	27	34	19,92	4	46	65	18	28	18,08	4	36,08	50	78,43	76,92
S15	85	1	0	0,00	0	1	1	1	0	0,00	0	1,00	1	100,00	100,00
S16	86	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S16a	87	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
S17	88	5	1	0,50	0	5	6	4	1	0,50	0	4,50	5	90,00	83,33
S18	89	2	0	0,00	0	2	2	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Frauen am Be- schäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
01	90	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
02	91	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
02a	92	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
03	93	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
04	94	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
05	95	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
06	96	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
07	97	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
08	98	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
09	99	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
10	100	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
11	101	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
12	102	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
13	103	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
13a	104	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
14	105	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
15	106	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
15a	107	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Frauen am Be- schäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
03a	108	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
04a	109	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
07a	110	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
08a	111	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
09a	112	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
09b	113	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
09c	114	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
09d	115	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
10a	116	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
11a	117	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
11b	118	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
12a	119	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der	
		Ganz- tags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Ganztags- kräfte	Teilzeit- kräfte Perso- nen	Teilzeit- kräfte Beschäf- tigungs- volumen	Beur- laubte	Personal- kapazität	Anzahl der Bes- chäf- tigten	Frauen am Be- schäf- tigungs- volumen	Beschäf- tigten Frauen in V.H.
A		B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+K	N= L.100/F	O= M.100/G
A1	120	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A2	121	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A3	122	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
A4	123	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 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	1	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	0	1	0	0	0	0	1
A15	10	0	0	1	3	1	0	0	0	1	0
A14	11	0	0	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	0	2	4	2	0	0	0	1	1
A13	14	0	1	1	5	4	0	1	1	2	2
A12	15	0	0	4	4	2	0	0	1	3	1
A11	16	0	3	2	8	6	0	1	2	4	2
A10	17	0	6	2	7	3	0	5	2	6	3
A9	18	2	3	0	0	0	1	2	0	0	0
Gehobener Dienst insgesamt	19	2	13	9	24	15	1	9	6	15	8



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
A9mD	20	0	0	0	4	6	0	0	0	2	3
A8	21	0	0	1	2	3	0	0	0	2	2
A7	22	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	2	0	1	6	9	0	0	0	4	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
Beamtenanwärter	30	8	3	0	0	0	6	2	0	0	0



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 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	0	2	4	0	0	0	0	3
14	33	0	2	4	3	7	0	2	4	2	4
13	34	0	2	1	1	1	0	2	1	0	0
12	35	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0
11	36	0	7	11	20	12	0	4	4	11	7
10	37	0	4	2	5	3	0	2	0	4	2
09a	38	5	17	19	28	14	2	15	14	18	8
09b	39	0	5	6	11	8	0	3	5	6	3
09c	40	0	3	13	14	6	0	2	11	7	3
08	41	2	8	10	17	7	2	8	9	16	4
07	42	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
06	43	6	8	15	20	21	5	7	9	16	17
05	44	1	5	14	26	34	1	5	10	20	28
04	45	0	0	1	3	1	0	0	0	0	0
03	46	0	0	0	8	9	0	0	0	8	8
02Ü	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02	48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
01	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auszubildende Verwaltung	51	11	2	0	0	0	6	2	0	0	0



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
P16	52	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P15	53	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P14	54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P13	55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P12	56	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P11	57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P10	58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P9	59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P8	60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P7	61	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P6	62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P5	63	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auszubildende Gesundheitswesen	64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
1	65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	68	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
S02	69	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S03	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S04	71	1	3	8	9	7	1	3	8	9	6
S05	72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S06	73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S07	74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S08a	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S08b	76	0	0	0	4	3	0	0	0	3	3
S09	77	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S10	78	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S11a	79	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S11b	80	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
S12	81	0	7	6	16	14	0	6	5	11	9
S13	82	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S13a	83	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S14	84	0	14	16	21	14	0	12	15	13	10
S15	85	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
S16	86	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S16a	87	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S17	88	0	1	0	1	4	0	1	0	1	3
S18	89	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
01	90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02	91	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02a	92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03	93	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04	94	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05	95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06	96	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07	97	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	98	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	101	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	102	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	103	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13a	104	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	105	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15a	107	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
03a	108	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04a	109	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07a	110	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08a	111	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09a	112	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09b	113	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09c	114	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09d	115	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10a	116	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11a	117	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11b	118	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12a	119	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Besoldungs- Entgelt- Gruppe	Nr.	Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt					Altersstruktur - davon Frauen				
		16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
P		Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
A1	120	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A2	121	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A3	122	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A4	123	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0