

VORLAGE

Vorlage-Nr.:

öffentlich
131/2010

Aktenzeichen:	
Bearbeitender Fachbereich/Fachgebiet/Team:	9.1 Referat Landrat, Pressestelle
Datum:	09.09.2010

Beratungsfolge der Gremien**Termin**

Finanz- und Personalausschuss	20.09.2010
Kreisausschuss	27.09.2010
Kreistag	04.10.2010

Betreff:

Frauenförderplan 2010-2012

Beschlussvorschlag:**Der Frauenförderplan für die Jahre 2010-2012 wird beschlossen.****Sachdarstellung:**

Nach Maßgabe der §§ 5a und 6 des Landesgleichstellungsgesetzes erstellt der Kreis Lippe jeweils für den Zeitraum von 3 Jahren einen Frauenförderplan. Als Bestandteile des Frauenförderplans werden im Gesetz eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen genannt.

Die folgenden Tabellen unterscheiden logischerweise alle nach der Kategorie Geschlecht. Nach einem Überblick über die gesamte Verwaltung werden auch die Zahlen der einzelnen Fachbereiche und Organisationseinheiten dargestellt. Weiter erfolgt eine Aufschlüsselung nach den Bereichen Medizin, Technik, Soziales und Verwaltung und nach den jeweiligen Diensten/Laufbahnen und der entsprechenden Entgeltgruppen.

Weitere Daten erfassen die Anteile der Frauen im Ausbildungs- und Führungsbereich sowie die Quote von Frauen im Altersschnitt und bezüglich der Teilzeitbeschäftigung.

Stichtag der Datenerhebung war der 31.5.2010.

In Vertretung



Schäfer

Frauenförderplan für die Jahre 2010 - 2012

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur:

Erster Überblick:

Im ersten Überblick finden wir in der Verwaltung einschließlich der Eigenbetriebe und der Lippe Pro Arbeit ca. 35 % Männer und 65 % Frauen.

In der Kernverwaltung beträgt der Anteil der Männer 41,4 %, der Anteil der Frauen 58,6 % (vgl. Tabelle 1, S.1 der Anlage).

In der Gesamtverwaltung stellen Frauen den überwiegenden Teil der MitarbeiterInnen im einfachen und mittleren Dienst (incl. der entsprechenden Entgeltgruppen). Im gehobenen Dienst sind sie noch knapp stärker vertreten und liegen dann im höheren Dienst knapp unter der Zahl der männlichen Mitarbeiter (vgl. Tabelle 2, S.2 der Anlage).

Betrachtung nach einzelnen Arbeitsbereichen:

Dieses Bild der zahlenmäßigen Überrepräsentanz von Frauen relativiert sich jedoch, wenn man einen weiteren Blick auf die Verteilung nach einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und nach einzelnen Arbeitsbereichen wie Medizin, Technik, Soziales und Verwaltung und auf den Bereich der Führungspositionen wirft (vgl. Tabelle 3, S.2 der Anlage).

Arbeitsgebiete mit insgesamt hohen Frauenanteilen sind die Bereiche Medizin, Soziales und Verwaltung.

Im gehobenen Dienst des Bereiches Verwaltung gibt es keine Unterrepräsentanz von Frauen in den Entgeltgruppen, jedoch in allen Besoldungsgruppen ab A12 aufwärts.

Im höheren Dienst liegt eine Unterrepräsentanz in der Entgeltgruppe 14 und den Besoldungsgruppen ab A14 aufwärts vor (vgl. Tabellen 4-11, S.2-5 der Anlage).

Die Technik bleibt auch weiterhin ein Gebiet, in dem Frauen unterrepräsentiert sind.

Im Vergleich zu den Zahlen aus dem letzten Frauenförderplan ist aber eine Verbesserung des Frauenanteils im gehobenen Dienst zu verzeichnen.

So lag der Anteil der Frauen 2006 bei 21,6% und liegt jetzt bei 29,4%.

Im höheren Dienst ist keine Verbesserung zu verzeichnen. Frauen sind weiter zu ca. einem Drittel vertreten.

Betrachtung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen:

Betrachtet man BeamtInnen und Beschäftigte gesondert, stellt sich der Überblick anders dar.

Bei den BeamtInnen stellen Frauen und Männer ca. 50%. Verglichen mit ihrem Gesamtanteil von 65% sind Frauen hier also nicht so stark repräsentiert. Anders bei den Beschäftigten: hier stellen Frauen einen Anteil von 70%.

Festzuhalten bleibt, dass der Anteil von Männern und Frauen bei der Gesamtzahl der BeamtInnen ausgeglichen ist. Bei den Beschäftigten sind Frauen zu mehr als zwei Dritteln vertreten.

Bei den BeamtInnen insgesamt stellen Frauen den überwiegenden oder relativ ausgeglichenen Anteil in den Besoldungsgruppen bis einschließlich A11. Ab der Besoldungsgruppe A12 bis hoch zu den B-Besoldungen sind sie durchgängig unterrepräsentiert. In A12 und A13 g. D. ist dabei aber im Vergleich zu 2006 eine leichte Verbesserung des Verhältnisses abzulesen (vgl. Tabelle 12, S.6 der Anlage).

Bei den Beschäftigten sind Frauen im Gesamtüberblick nur in den Entgeltgruppen 11 (erheblich) und 12 (leicht) unterrepräsentiert. In E 12 hat sich das Verhältnis im Vergleichszeitraum stark verbessert, ebenso in E 13 in einem Maße, dass im Gegensatz zu 2006 hier nun keine Unterrepräsentanz mehr zu beobachten ist (vgl. Tabelle 13, S.7 der Anlage).

Führungskräfte:

Bei den Führungskräften ist eine leichte Verbesserung der Quote zu verzeichnen. Frauen stellen nun knapp ein Drittel des Führungspersonals. Das ist zwar verglichen mit ihrem Gesamtanteil in der Verwaltung wenig. Im Vergleich der Kreisverwaltungen in OWL liegt diese Quote jedoch im oberen Bereich (vgl. Tabellen 14-17, S.8 der Anlage).

Nachwuchs:

Positiv ist die Tatsache, dass Frauen einen großen Anteil des Nachwuchses, insbesondere bei den InspektorenanwärterInnen stellen. Ebenso sind sie leicht überproportional in den Gruppen der jüngeren MitarbeiterInnen vertreten (vgl. Tabellen 18-21, S.8-10 der Anlage).

Betrachtung der einzelnen Fachbereiche und anderen Organisationseinheiten:

Bei der Übersicht über die einzelnen Fachbereiche, die anderen Organisationseinheiten der Verwaltung, die Eigenbetriebe und die Lippe Pro Arbeit gibt es zahlenmäßig paritätisch bzw. nahezu paritätisch besetzte Fachbereiche und Organisationseinheiten wie die Polizeibehörde, Planen und Bauen und den Fachbereich 1.

In den Fachbereichen 2, 3 und 6 und den Organisationseinheiten Referat und BUS und den Eigenbetrieben Schulen und Seniorenheime und der Lippe Pro Arbeit sind Frauen über 50% vertreten.

In den Fachbereichen 4 und 5 und den Organisationseinheiten Revision, Bevölkerungsschutz und im Eigenbetrieb Straßen sind Männer über 50% vertreten.

Hier spiegelt sich die o. g. „klassische“ Schwerpunktsetzung der Frauen in Verwaltung, Medizin und Sozialem und der Männer in der Technik.

Auch in den paritätisch oder nahezu paritätisch besetzten Einheiten und in den Einheiten mit hohem Frauenanteil findet man jedoch meist bei einem genauen Blick auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen eine ungleiche Verteilung.

So sind Frauen im Fachbereich 1 ab A12 aufwärts unterrepräsentiert. Ein ähnliches Bild sieht man im Fachbereich 2, wo Frauen in der Entgeltgruppe 14 und den Besoldungsgruppen A12, A13 und A14 unterrepräsentiert sind. Hier sind dafür aber zwei Frauen (und kein Mann) in den darüberliegenden Besoldungsgruppen A15 und B2 vertreten.

In der Polizeibehörde gibt es keine Frauen in den Besoldungsgruppen A9 m. D., A10 und A15, in der Einheit Planen und Bauen in den Entgeltgruppen 12, 13 und 14 und im BUS keine Frau in A14.

Hier spiegelt sich die oben geschilderte Tatsache, dass Frauen in Führungspositionen und im gehobenen und höheren Dienst, auch im Arbeitsbereich Verwaltung noch nicht entsprechend aufgerückt sind (vgl. Tabellen 22-37, S.10-22 der Anlage).

2. Vereinbarungen mit den Führungskräften über die Perspektive der Frauenförderung in den jeweiligen Fachbereichen und Organisationseinheiten

Wie im letzten Dreijahreszeitraum wurden auch dieses Mal Gespräche zur Frauenförderung mit allen FachbereichleiterInnen und Leitungskräften der anderen Organisationseinheiten, der Eigenbetriebe und der Lippe Pro Arbeit geführt.

Da es sich beim Frauenförderplan um ein Instrument der Personalentwicklung handelt, war an diesen Gesprächen auch der Personalentwickler beteiligt.

Das Augenmerk lag dabei insbesondere auf den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Im Folgenden sind die Verbesserungsvorschläge aufgeführt. Es handelt sich dabei um die Benennung von Perspektiven und Willenserklärungen, diese ernsthaft in Erwägung zu ziehen. Festlegungen, z. B. bei Stellenbesetzungen sind logischerweise nicht möglich.

Vereinbarungen zum FFP	
Organisation	Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote
Landrat und Pressestelle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklungsmöglichkeiten ergeben sich durch abgeschlossene Lehrgänge und vergleichbare Qualifikationen.
Revision/Recht	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es sind keine Veränderungen zu Gunsten der Frauenquote planbar.
Kreispolizeibehörde	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ernennung von zwei Mitarbeiterinnen nach A 9 ▪ Beförderung einer Mitarbeiterin nach A 10 ▪ Beförderung einer Mitarbeiterin nach A 12 ▪ Möglichkeit zur Rotation
Bereich Planen und Bauen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es sind keine weiteren Veränderungen zu Gunsten der Frauenquote planbar.
BUS und Wirtschaftsförderung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beförderung einer Mitarbeiterin nach A 11 ▪ Eine Mitarbeiterin hat am Mentoring teilgenommen (inzwischen Teamleiterin)
Bevölkerungsschutz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Wach- und Wechseldienst kann in der Ausbildung zur Rettungsassistentin eine Frau eingestellt werden.

Organisation	Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote
Fachbereich 1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 Beförderungen nach A 12 ▪ Übertragung der Ausbildungsleitung auf eine Mitarbeiterin ▪ eine Beförderung nach A 11 ▪ (interne) Ausschreibungen der Teamleitungsstellen 1.1.1 und 1.1.2 ▪ Besetzung einer weiteren Teamleitung im FG 1.2 mit einer Mitarbeiterin ▪ Höhergruppierung einer Mitarbeiterin im IT-Bereich

Als wichtige Querschnittsaufgabe für den Personalservice und die Personalentwicklung wird die Besetzung der im Zeitraum des FFP liegenden frei werdenden Führungspositionen auf der Ebene der Fachbereichs-, Fachgebiets- und auch Teamleitungen gesehen. Hier besteht die Chance, durch interne und externe Ausschreibungen qualifizierte Frauen anzusprechen und die Quote in Führungspositionen zu verbessern

Organisation	Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote
Fachbereich 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Besetzung einer Stelle im Bereich der Veterinärmedizin durch eine Frau ▪ auch bei weiteren Besetzungen im Bereich der Veterinärmedizin sollen qualifizierte Frauen bei (externen) Ausschreibungen angesprochen werden ▪ Förderung einer Mitarbeiterin in A 9 m.D. ▪ qualifizierte Nachbesetzung von drei frei werdenden A 10-Stellen durch Mitarbeiterinnen
Fachbereich 3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Besetzung einer neu einzurichtenden Teamleitung mit einer qualifizierten Mitarbeiterin ▪ Höherbewertung und Beförderung einer Teamleiterin ▪ Mehrere Mitarbeiterinnen haben am Mentoring teilgenommen, ihre Führungsqualifikation soll erhalten werden.
Fachbereich 4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Führungspositionen können durch interne oder externe Ausschreibungen mit qualifizierten Frauen besetzt werden. ▪ 2 Mitarbeiterinnen haben am Cross-Mentoring teilgenommen. Ihr Kenntnisstand zum Thema Führung soll aufrecht erhalten werden.
Fachbereich 5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Externe Ausschreibung einer Fachgebietsleitung und Besetzung durch eine qualifizierte Frau ▪ Externe Ausschreibung einer A 11-Stelle und Wiederbesetzung durch eine qualifizierte Frau
Fachbereich 6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bereits geplante Besetzung einer Teamleitung durch eine qualifizierte Mitarbeiterin ▪ 3 Mitarbeiterinnen haben die FKN-Maßnahme erfolgreich abgeschlossen, eine davon hat zusätzlich am Cross-Mentoring teilgenommen. Ihr Kenntnisstand zum Thema Führung soll aufrecht erhalten werden.

Organisation	Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote
Eigenbetrieb Schulen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Besetzung von 2 Funktionsstellen mit einer guten Perspektive für Frauen voraussichtlich bis Ende 2012.
Eigenbetrieb Straßen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Besetzung einer Stelle StraßenwärterIn mit einer Frau (inzwischen erfolgt) ▪ Der Beruf des Straßenwärters/der Straßenwärterin soll auch für Frauen attraktiver gemacht werden (girls day, Pressedarstellung) ▪ Nachbesetzung einer Teamleitung durch eine Frau durch veränderten betriebswirtschaftlichen Schwerpunkt
Lippe pro Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es sind keine Veränderungen zu Gunsten der Frauenquote planbar.

3. Maßnahmen:

Maßnahmen, die bereits umgesetzt wurden:

- Einzigartig ist das Angebot an MitarbeiterInnen, ihre Kinder im Alter unter 3 Jahren im Kreiselchen betreuen zu lassen. Die Anmeldezahlen machen deutlich, wie hoch dieses Angebot geschätzt wird.
Die Einrichtung einer kreiseigenen Betreuung kommt der Tendenz junger Eltern in der Mitarbeiterschaft entgegen, die die rechtlich möglichen langen Kinderbetreuungsphasen verkürzen möchten. Diese Tendenz ist natürlich auch für den Kreis als Arbeitgeber günstig, da Vertretungs- und Einarbeitungszeiten unnötig werden oder reduziert werden können.
- Zwischen Oktober 2008 und November 2009 haben sich 8 Kolleginnen als Mentees und 8 weibliche und männliche Führungskräfte als MentorInnen an einem Cross Mentoring zusammen mit dem Kreis Soest beteiligt.
Diese Maßnahme wurde bereits im letzten Frauenförderplan als Perspektive erwähnt, um jungen weiblichen Nachwuchskräften neben der Führungskräftenachwuchsschulung die Möglichkeit zu geben, sich für eine Führungsstelle zu interessieren und zu bewerben.
Cross Mentoring bedeutet, dass auf der Seite des Kreises Soest ebenfalls 8 Mentees und 8 MentorInnen vertreten waren. Die Mentees, also Personen, die von einem Mentor, einer Mentorin lernen wollen, wurden nach einer Bewerbungsphase und einem Matchingprozess einem Mentor oder einer Mentorin der jeweils anderen Verwaltung zugeordnet und Tandems gebildet. Bei der Auswahl der Tandems waren nicht die Vergleichbarkeit der Arbeitsgebiete, sondern eher die in der Bewerbung angegebenen Lernbereiche und Vorstellungen ausschlaggebend.
In der Laufzeit des Projektes trafen sich die Tandems ca. ein Mal im Monat zu Gesprächen und Hospitationen. Später wurden auch praktische Elemente wie z. B. die Moderation und Leitung von Sitzungen eingesetzt.
Der Prozess wurde in den Verwaltungen von den Gleichstellungsbeauftragten und der Personalentwicklung angestoßen und begleitet. Im Laufe des Jahres fanden neben dem Auftaktworkshop mit der Bekanntgabe der Tandems zwei weitere nach dem ersten Drittel und am Schuss statt. Diese wurden von einer erfahrenen Teamerin und den Gleichstellungsbeauftragten aus Soest und Lippe geleitet.
Die Mentees erarbeiteten im Verlauf der Maßnahme einen persönlichen Masterplan.
Anders als viele Männer überlegen sich Frauen gut, ob sie wirklich eine Führungsstelle übernehmen wollen und wollen sich über das Für und Wider klar werden bzw. ihre Stärken und Fähigkeiten genau ausloten. Mit dem Mentoring wurde ihnen Gelegenheit dazu gegeben und die meisten Mentees entschlossen sich erfreulicherweise dazu, Führung nun auch praktisch angehen zu wollen. Neben den Kolleginnen und Kollegen, die das Führungsnachwuchskräfteprogramm abgeschlossen haben, in dem Frauen ebenfalls gut vertreten waren, stehen dem Kreis nun eine Reihe von gut ausgebildeten und motivierten Kolleginnen zur Verfügung, die entsprechend eingesetzt werden können.
Nicht nur auf der Seite der Mentees, sondern auch auf der Seite der MentorInnen wurde die Möglichkeit der Reflexion ihrer Führungsrolle im Verlauf der Maßnahme als positiv bewertet. Die Anleitung der Mentees erforderte ein persönliches Engagement neben der täglichen Arbeit, das nicht unterschätzt werden darf.

Zukünftige Maßnahmen:

- Dem gestiegenen Bedarf an Betreuung für unter dreijährige Kinder von MitarbeiterInnen wird weiter Rechnung getragen, indem im Kreiselchen eine neue Gruppe eröffnet und das Kreiselchen als KiBiz-Kita betrieben wird.
- Ein zweites Mentoring ist derzeit nicht geplant.
Die Auswertung des ersten Durchlaufs erbrachte aber folgende Vorschläge für anknüpfende Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Kreis Soest.
Das Netzwerk der Mentees aus beiden Verwaltungen soll erhalten werden. In einer weiteren kurzen Maßnahme arbeiten die Teilnehmerinnen systematisch an ihren Masterplänen und erlernen zusätzlich die Methode der kollegialen Beratung zur Unterstützung ihrer Führungsqualifikation.
- Als niedrigschwellige Weiterführung wird eine Maßnahme für neue Mentees angeboten. Geplante Inhalte sind die Orientierung bezüglich der eigenen Berufsweg- und Karriereplanung, die Standortbestimmung: „Führung ja oder nein?“ und die Erarbeitung eines persönlichen Masterplans. Im Anschluss wird die Möglichkeit von Hospitationen im jeweils anderen Kreis angeboten.
- Zukünftig soll das Augenmerk auf die beurlaubten Kolleginnen gelegt werden. Neben den regelmäßigen schriftlichen Kontakten zu den Beurlaubten und dem jährlichen Seminar für Beurlaubte, was weiterhin gut wahrgenommen wird, sollen die zurückgekehrten Personen persönlich angesprochen werden, um herauszufinden, ob sie adäquat eingesetzt sind bzw. wie der Wiedereinstieg unterstützt werden kann. Wie die Einrichtung des Kreiselchens können diese Analyse und daraus erfolgende Vorschläge sowohl zur höheren Arbeitszufriedenheit der Wiedereinsteigerinnen als auch zu effektiveren Arbeitsergebnissen für den Kreis Lippe führen.
- Der Girls Day (im Jahr 2010 erstmals auch im Zusammenhang mit dem Projekt „Neue Wege für Jungs“ durchgeführt: 4 Jungs lernten das Kreiselchen, das Seniorenheim Hoheneichen und Verwaltungstätigkeiten kennen) soll weitergeführt werden. Inzwischen ist das jährliche Angebot der Gleichstellungsstelle, die technischen Ausbildungsberufe und Bereiche beim Kreis kennen zu lernen, so bekannt, dass die ca. 30 Plätze ohne Zeitungsmeldung besetzt werden können und die Nachfrage weit über dem praktikierbaren Angebot liegt.

4. Fazit:

- Die Auswahlverfahren beim Kreis Lippe sind in den vergangenen Jahren durch vereinheitlichte Methoden und die Fortbildung der Personen im jeweiligen Ausschuss verbessert und weitestgehend objektiv gestaltet worden. Das Gremium kommt so meist einheitlich zu einem Votum und zur Auswahl der qualifiziertesten Person.
- Die Kinderbetreuungszeiten der Mitarbeiterinnen werden insgesamt kürzer. Dabei spielt das Angebot des Kreiselchens eine wichtige Rolle.
- Es herrscht kein Mangel an weiblichen Nachwuchskräften, sowohl bei den InspektorenanwärterInnen als auch bei den Führungskräften, die in den Startlöchern stehen.
- Das Augenmerk sollte auf der Förderung von Frauen ab A11 und den vergleichbaren Entgeltgruppen, den Wiedereinsteigerinnen und der Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich liegen.

Tabelle 1

Auswertung der Fachbereiche und der Organisationseinheiten im Überblick mit prozentualem Anteil der weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen					
	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt	MA männlich %	MA weiblich %
9.1 Referat Landrat	3	15	18	17%	83%
9.2 Revision	10	7	17	59%	41%
9.3 Polizeibehörde	4	4	8	50%	50%
9.4 Planen und Bauen	13	13	26	50%	50%
9.5 BUS	4	8	12	33%	67%
9.6 Bevölkerungsschutz	24	2	26	92%	8%
Gesamt 9.1 - 9.6	58	49	107	54%	46%

	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt	MA männlich %	MA weiblich %
Fachbereich 1	45	41	86	52%	48%
Fachbereich 2	47	92	139	34%	66%
Fachbereich 3	27	108	135	20%	80%
Fachbereich 4	34	15	49	69%	31%
Fachbereich 5	52	30	82	63%	37%
Fachbereich 6	24	72	96	25%	75%
Gesamt Fachbereiche	229	358	587	39%	61%
Gesamt 9.1-9.6 + FB	287	407	694	41%	59%

	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt	MA männlich %	MA weiblich %
Eigenbetrieb Schulen	40	90	130	31%	69%
Eigenbetrieb Straßen	57	2	59	97%	3%
Eigenbetrieb Seniorenheime	16	237	253	6%	94%
Lippe Pro Arbeit GmbH	11	29	40	28%	73%
Gesamt EB + LpA	124	358	482	26%	74%

Gesamtsumme Alle	411	765	1176	35%	65%
-------------------------	------------	------------	-------------	------------	------------

Tabelle 2

Gesamtzahl nach Diensten			
	Geschlecht		Gesamt- beschäftigte
	männlich	weiblich	
Auszubildende	33	51	84
Einfacher Dienst	8	166	174
Mittlerer Dienst	183	342	525
Gehobener Dienst	189	229	418
Höherer Dienst	31	28	59
Gesamtergebnis	444	816	1260

Tabelle 3

Gesamtzahl nach Bereichen			
	Geschlecht		Gesamt- beschäftigte
	männlich	weiblich	
Medizin	8	28	36
Technik	170	54	224
Soziales	14	66	80
Verwaltung	219	617	836
Gesamtergebnis	411	765	1176

Tabelle 4

Gehobener Dienst: Verwaltung			
Tarif- /Besoldungsgruppe	Geschlecht		Gesamt- beschäftigte
	männlich	weiblich	
09	20	38	58
09b	1	5	6
09c	1	6	7
10	11	13	24
11	9	8	17
12	3	8	11
A9	2	7	9
A10	10	26	36
A11	19	22	41
A12	16	9	25
A13	3		
A13gD	9	1	10
S11a		1	1
S13		1	1
Gesamtergebnis	104	145	249

Tabelle 5

Höherer Dienst: Verwaltung			
Tarif- /Besoldungsgruppe	Geschlecht		Gesamt- beschäftigte
	männlich	weiblich	
13	2	3	5
14	3		2
15			0
A13			0
A14	2	2	5
A15	3		3
A16	2		2
B2	1	1	2
B7	1		1
Gesamtergebnis	14	6	20

Tabelle 6

Gehobener Dienst: Technik			
Tarif- /Besoldungsgruppe	Geschlecht		Gesamt- beschäftigte
	männlich	weiblich	
09	24	13	37
09b			0
09c			0
10	4		4
11	25	12	37
12	7	1	8
A9			0
A10		1	1
A11	5		5
A12	7	2	9
A13gD	0	1	1
Gesamtergebnis	72	30	102

Tabelle 7

Höherer Dienst: Technik			
Tarif- /Besoldungsgruppe	Geschlecht		Gesamt- beschäftigte
	männlich	weiblich	
13	3	4	7
14	2	1	3
15			0
A13	1		1
A14	2		2
A15	1	1	2
A16	2		2
B2			0
B7			0
Gesamtergebnis	11	6	17

Tabelle 8

Gehobener Dienst: Soziales			
Tarif- /Besoldungsgruppe	Geschlecht		Gesamt- beschäftigte
	männlich	weiblich	
09		6	6
09b			0
09c			0
10		3	3
11			0
12	2		2
A9			0
A10	3	4	7
A11			0
A12		1	1
A13gD			0
S11		4	4
S11a	2	5	7
S12	1	13	14
S12a	3	10	13
S15	1	6	7
S17		2	2
<u>Gesamtergebnis</u>	12	54	66

Tabelle 9

Höherer Dienst: Soziales			
Tarif- /Besoldungsgruppe	Geschlecht		Gesamt beschäftigte
	männlich	weiblich	
13	1	3	4
14		1	1
15			0
A13			0
A14			0
A15			0
A16			0
B2			0
B7			0
<u>Gesamtergebnis</u>	1	4	5

Tabelle 10

Gehobener Dienst: Medizin			
	Geschlecht		
Tarif- /Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt- beschäftigte
09	0	0	0
10			
11			
12			
A9			
A10			
A11			
A12			
A13gD			
Gesamtergebnis	0	0	0

Tabelle 11

Höherer Dienst: Medizin			
	Geschlecht		
Tarif- /Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt- beschäftigte
13		2	2
14	2	4	6
15	2	2	4
A13			0
A14	3	2	5
A15	1	1	2
A16		1	1
B2			0
B7			0
Gesamtergebnis	8	12	20

Tabelle 12

BeamtInnen				
		Geschlecht		
	Tarifgruppe	männlich	weiblich	Gesamt- beschäftigte
BeamtInnen	A7	11	13	24
	A8	12	17	29
	A9mD	19	20	39
	A9	2	7	9
	A10	12	32	44
	A11	25	21	46
	A12	22	13	35
	A13gD	9	1	10
	A13	3		3
	A14	7	5	13
	A15	4	1	5
	A16	4	1	5
	B2	1	1	2
	B7	1		1
Gesamtergebnis		132	132	264

Tabelle 13

tariflich Beschäftigte				
	Tarifgruppe	Geschlecht		Gesamt- beschäftigte
		männlich	weiblich	
tariflich Be- schäftigte	01	1		1
	02	4	87	91
	03	2	17	19
	03a		37	37
	04	1	7	8
	04a		13	13
	05	22	73	95
	06	93	84	177
	07			0
	07a	2	76	78
	08	24	53	77
	09	44	57	101
	09b	1	5	6
	09c	1	6	7
	10	15	16	31
	11	34	20	54
	12	12	9	21
	13	5	12	17
	14	7	6	12
	15	2	2	4
	S04		5	5
	S06		4	4
	S08		2	2
	S11		5	5
	S11a	2	6	8
	S12	1	13	14
	S12a	4	10	14
	S13		1	1
	S15	1	6	7
	S17		2	2
Gesamtergebnis		278	634	912

Tabelle 14

Führungskräfte			
	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
Gesamtergebnis	36	16	52
Prozent	69%	31%	100%

Tabelle 15

Führungskonferenz			
	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
Gesamtergebnis	6	1	7
Prozent	86%	14%	100%

Tabelle 16

FGL / TeamL			
	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
Gesamtergebnis	17	12	29
Prozent	59%	41%	100%

Tabelle 17

Sonstige Führungspositionen (Rev., KPB, Eigenbetriebe, ARGE)			
	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
Gesamtergebnis	13	3	16
Prozent	81%	19%	100%

Tabelle 18

Auszubildende				
		Geschlecht		
	Tarifgruppe	männlich	weiblich	Gesamtbeschäftigte
Auszubildende	A5-8			
	A9-11	3	7	10
	AZU	25	29	54
	KPF	5	15	20
	Gesamtergebnis	33	51	84

Tabelle 19

Auszubildende			
	Geschlecht		Gesamt- beschäftigte
	männ- lich	weiblich	
Ausbildungsberufe			
AltenpflegeschülerIn	5	14	19
AnwärterIn Gehobener Dienst	3	6	9
BauzeichnerIn	1		1
Bürokauffrau/Bürokaufmann		2	2
ElektronikerIn für Geräte und Systeme	1		1
FachinformatikerIn	4		4
HauswirtschaftlerIn	1	6	7
HauswirtschaftshelferIn		1	1
IT-SystemelektronikerIn	2		2
Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation	1	7	8
Köchin/Koch		1	1
MechanikerIn für Land- und Baumaschinen- technik	1		1
StraßenwärterIn	3		3
VermessungstechnikerIn	8	3	11
Verwaltungsfachangestellter/e	3	9	12
VerwaltungsfachwirtIn		1	1
WohnbereichshelferIn		1	1
Gesamtergebnis	33	51	84

Tabelle 20

Altersstruktur gesamt:			
Tarif- /Besoldungsgruppe	Geschlecht		Gesamt- beschäftigte
	männlich	weiblich	
bis 30	51	92	143
31 - 40	75	150	225
41 - 50	116	278	394
51 - 60	144	225	369
über 60	25	20	45
Gesamtergebnis	411	765	1176

Tabelle 21

Teilzeitquote (Kernverwaltung)			
	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt- beschäftigte
Prozent	4,2%	46,9%	28,4%

Tabelle 22

9.1 Referat Landrat, Pressestelle			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	3	15	18
03			0
05		1	1
06	1	4	5
08		6	6
09		2	2
11			0
A9		1	1
A11		1	1
A12	1		1
B7	1		1

Tabelle 23

9.2 Revision/Recht			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	10	7	17
06		2	2
09		1	1
11	1	1	2
A10	1	1	2
A11	1		
A12	4	2	6
A13gD	1		1
A14	1		1
A15	1		1

Tabelle 24

9.3 Kreispolizeibehörde			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	4	4	8
05		1	1
08		1	1
10	1		1
A8			0
A9		1	1
A9mD	1		1
A10	1		1
A11		1	1
A15	1		1

Tabelle 25

9.4 Planen und Bauen			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	13	13	26
05	1	2	3
06	3		3
08		2	2
09		1	1
11	2	4	6
12	2		2
13	1		1
14	1		1
A7			0
A9mD	2		1
A9		1	3
A10		1	1
A11		1	1
A12	1	1	2

Tabelle 26

9.5 Bürger- und UnternehmerService Wirtschaftsförderung			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	4	8	12
05	2	3	5
06		2	2
08		1	1
09			0
11			0
12			0
13			0
14	1		0
A7			0
A9mD			0
A10		1	1
A11	1	1	2
A12			0
A14			1

Tabelle 27

9.6 Bevölkerungsschutz			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	24	2	26
02		1	1
06	5		5
08	1		1
09			0
010	1		1
11			0
12	1		1
13			0
14			0
A7	1		1
A8	2		2
A9	1		1
A9mD	10	1	11
A10			0
A11	2		2
A12			0

Tabelle 28

Fachbereich 1 Service			
Fachbereich 1			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	45	41	86
02		1	1
03		1	1
05	1	5	6
06	13	6	19
08	2	4	6
09	1	4	5
10	2	1	3
11	2	2	4
13		1	1
A7	4	2	6
A8	2	4	6
A9		1	1
A9mD	2	1	3
A10	2	3	5
A11	4	4	8
A12	3	1	4
A13gD	2		2
A14	2		2
A15			0
A16	2		2
B2	1		1

Tabelle 29

Fachbereich 2 Ordnung			
Fachbereich 2			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	47	92	139
02			0
05	9	12	21
06	3	33	36
08	5	7	12
09	9	5	14
010	1		1
12			0
14	1		1
A7	2	8	10
A8	5	4	9
A9mD	2	8	10
A9		2	2
A10	1	6	7
A11	2	3	5
A12	2		2
A13gD	1	1	2
A13	1		1
A14	3	1	4
A15		1	1
B2		1	1

Tabelle 30

Fachbereich 3 Bildung, Soziales und Gesundheit			
Fachbereich 3			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	27	108	135
03		1	1
05	1	19	20
06	1	8	9
08	2	5	7
09	5	10	15
10	1	4	5
11		4	4
12	1	6	7
13		4	4
14	1	4	5
15	2	2	4
A7	2	1	3
A8		6	6
A9mD	1	7	8
A9	1		1
A10	3	10	13
A11	1	5	6
A12	1	5	6
A13gD			0
A13	1		1
A14		2	2
A15	1		1
A16	1	1	2
S15	1	4	5

Tabelle 31

Fachbereich 4 Umwelt und Energie			
Fachbereich 4			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	34	15	49
06	1	1	2
08	3	1	4
09	5	1	6
10	2		2
11	9	4	13
12	1	1	2
13	1	3	4
14		1	1
15			0
A7			0
A8	3		3
A9mD	1		1
A9			0
A10		1	1
A11	1	1	2
A12	3	1	4
A13gD	1		1
A13			0
A14	2		2
A15			0
A16	1		1

Tabelle 32

Fachbereich 5 Vermessung und Kataster			
Fachbereich 5			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	52	30	82
03			0
05		1	1
06	3	5	8
08	7	11	18
09	13	11	24
10	2		2
11	12	1	13
12	3		3
13	1		1
14			0
15			0
A7			0
A8			0
A9mD			0
A9			0
A10			0
A11	4		4
A12	5		5
A13gD			0
A13	1		1
A14		1	1
A15			0
A16	1		1

Tabelle 33

Fachbereich 6 Jugend, Familie und Zukunftsaufgaben			
Fachbereich 6			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	24	72	96
05		3	3
06		6	6
08		3	3
09	4	5	9
10		3	3
11	1		1
12	2	2	4
13	1	3	4
14	1	1	2
15			0
A7		2	2
A8		2	2
A9mD		2	2
A9			0
A10	5	7	12
A11	2	1	3
A12	2	1	3
A13gD	1		1
A13			0
A14			0
A15			0
A16			0
S11		3	3
S11a		1	1
S12	1	13	14
S12a	4	10	14
S15		2	2
S17		2	2

Tabelle 34

Eigenbetrieb Schulen			
EB Schulen			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	40	90	130
02	2	24	26
03	2	4	6
04		1	1
05	5	18	23
06	15	9	24
08	1	3	4
09	2	8	10
10	1		1
11	3	3	6
12	1		1
13	1		1
14			0
15			0
A7	1		1
A8			0
A9mD		1	1
A9		1	1
A10		1	1
A11	2		2
A12	1	1	2
A15	1		1
S04		5	5
S06		3	3
S08		2	2
S11		2	2
S11a	2	3	5
S13		1	1

Tabelle 35

<u>Eigenbetrieb Senioreneinrichtungen</u>			
EB Senioreneinrichtungen			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	16	237	253
01	1		
02	2	61	
03		11	
03a		37	
04		6	
04a		13	
05		2	
06	6	7	
07a	2	76	
08			
09	1	3	
09b	1	5	
09c	1	6	
10	1	5	
11			
12			
13		1	
14			
15			
A7			
A8		1	
A13gD	1		
S06		1	
S11a		2	

Tabelle 36

<u>Eigenbetrieb Straßen</u>			
EB Straßen			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	57	2	59
04	1		1
05	1		1
06	41		41
07a			0
07			0
08			0
09b			0
09c			0
09	4	2	6
10	3		3
11	2		
12	1		
14	1		
A11	1		1
A13gD	2		2

Tabelle 37

<u>Fachbereich Lippe pro Arbeit</u>			
Lippe Pro Arbeit			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	11	29	40
05	2	6	8
06	1	1	2
08	3	9	12
09		4	4
10		3	3
11	2	1	3
A10			0
A11	3	4	7
A14		1	1