

BESCHLUSSVORLAGE

Vorlage-Nr.:

öffentlich
104/2013

Aktenzeichen:	
Bearbeitender Fachbereich/Fachgebiet/Team:	9.1 Referat Landrat, Pressestelle
Datum:	20.09.2013

Beratungsfolge der Gremien

Termin

Finanz- und Personalausschuss	30.09.2013
Kreisausschuss	07.10.2013
Kreistag	14.10.2013

Betreff:

Frauenförderplan 2013-2015

Beschlussvorschlag:

Der Frauenförderplan für die Jahre 2013-2015 wird beschlossen

Sachdarstellung:

Nach Maßgabe der §§ 5a und 6 des Landesgleichstellungsgesetzes erstellt der Kreis Lippe jeweils für den Zeitraum von 3 Jahren einen Frauenförderplan. Dieser ist als Anlage beigefügt.

Stichtag der Datenerhebung war der 31.05.2013

In Vertretung



Schäfer

Anlagen:

Frauenförderplan 2013-2015

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Wie auch bei der Vorlage der vorhergehenden Frauenförderpläne haben sich im vergangenen Dreijahreszeitraum wieder weitreichende organisatorische Veränderungen ergeben, die auf Kosten der Vergleichbarkeit gehen.

Der Kreis hat die MitarbeiterInnen des Lippe Jobcenter und der Agentur für Arbeit übernommen.

Das Gesundheitsamt wurde im Fachbereich 2 angesiedelt.

Fachbereich 6 wurde durch die Zusammenlegung mit dem alten Fachbereich 3 zum neuen Fachbereich 3.

Die Betrachtung nach einzelnen Kriterien (s. S 1 und 2 des alten FFP) haben weiterhin Bestand und werden deswegen nicht wieder aufgeführt. Auffälligstes Merkmal ist nach wie vor die Unterrepräsentanz von Frauen in der Führung und im technischen Bereich (s. dazu auch Kapitel 4. Perspektive und zukünftige Maßnahmen).

2. Vereinbarungen mit den Führungskräften

Vereinbarungen zum FFP	
Organisation	Landrat und Pressestelle
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklungsmöglichkeiten ergeben sich durch abgeschlossene Lehrgänge und vergleichbare Qualifikationen.
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> Die Vereinbarungen zum letzten Frauenförderplan wurden umgesetzt. Neben dem abgeschlossenen Lehrgang einer Mitarbeiterin erfolgten weitere Beförderungen/Höhergruppierungen.
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> Als Perspektive ist eine weitere Höhergruppierung angedacht.

Organisation	Revision/Recht
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<ul style="list-style-type: none"> Es sind keine Veränderungen zu Gunsten der Frauenquote planbar.
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> Im Zeitraum des Frauenförderplans wurden nach einer externen Stellenausschreibung zwei Juristinnen eingestellt. Eine Mitarbeiterin wurde befördert. Durch den Wechsel einer Mitarbeiterin in einen anderen Bereich und den Einsatz einer neuen Mitarbeiterin erfolgte eine Veränderung der Vergütungsstruktur von EG 6 nach EG9.
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> Eine Gleichstellung der Juristinnen mit dem männlichen Kollegen wird angestrebt. Insgesamt werden im Zeitraum bis 2015 drei Mitarbeiter in Pension gehen. Die Nachbesetzung mit qualifizierten weiblichen Kräften wird angestrebt.

Organisation	Kreispolizeibehörde
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<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
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vereinbarungen wurden zu 100% umgesetzt.
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Zwei Mitarbeiterinnen wechseln zur Kreisverwaltung. Eine Neubesetzung der Positionen mit qualifizierten Frauen ist wünschenswert. • Die Rückkehr einer der beiden Mitarbeiterinnen könnte nach erfolgter Weiterentwicklung auch in der KP B in einer Führungsposition erfolgen. • Eine weitere Mitarbeiterin soll sich im Rahmen eines Lehrgangs weiterqualifizieren.

Organisation	Bereich Planen und Bauen
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Es sind keine weiteren Veränderungen zu Gunsten der Frauenquote planbar.
Überprüfung	
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Die Stelle eines Teamleiters soll nach der ASA nicht extern wiederbesetzt werden. Dies mindert die Chancen der Wiederbesetzung mit einer qualifizierten Frau.

Organisation	BUS und Wirtschaftsförderung
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Beförderung einer Mitarbeiterin nach A 11 • Eine Mitarbeiterin hat am Mentoring teilgenommen (inzwischen Teamleiterin)
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vereinbarungen wurden umgesetzt.
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Die Beförderungen bzw. Höhergruppierungen von vier Mitarbeiterinnen werden angestrebt.

Organisation	Bevölkerungsschutz
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Im Wach- und Wechseldienst kann in der Ausbildung zur Rettungsassistentin eine Frau eingestellt werden.
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Diese Perspektive konnte nicht umgesetzt werden. • In der Leitstelle ist eine Disponentin tätig.
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Die o.g. Vereinbarung wird aufrechterhalten. • Die Höhergruppierung einer Sachbearbeiterin wird angestrebt. • Es soll ein Gespräch mit dem Rettungsdienststräger (DRK) geführt werden, um den Frauenanteil perspektivisch zu erhöhen.

Organisation	Fachbereich 1
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Beförderungen nach A 12 • Übertragung der Ausbildungsleitung auf eine Mitarbeiterin • eine Beförderung nach A 11 • (interne) Ausschreibung des FG 1.1.2 • Besetzung einer weiteren Teamleitung im FG 1.2 mit einer Mitarbeiterin • Höhergruppierung einer Mitarbeiterin im IT-Bereich
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Alle genannten Beförderungen und Höhergruppierungen sind erfolgt. • Die Ausbildungsleitung wurde auf eine Mitarbeiterin übertragen. • Die genannten Leitungsfunktionen wurden männlich besetzt. Auf eine der Positionen hatte sich keine Frau beworben.
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Perspektivisch werden mehrere Führungspositionen zu besetzen sein. Hier soll besonders auf die Auswahl qualifizierter Frauen geachtet werden.

Organisation	Fachbereich 2
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<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
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Besetzung der Stelle in der Veterinärmedizin durch eine Frau ist erfolgt. • Die Förderung einer Mitarbeiterin in A 9 m. D. ist erfolgt. • Die drei genannten A 10 Stellen wurden mit Mitarbeiterinnen besetzt.
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Die Ansprache qualifizierter Frauen bei weiteren Besetzungen im Bereich der Veterinärmedizin soll weitergeführt werden. • Bei der Nachbesetzung von insgesamt drei Führungspositionen wird auf die Bewerbung von Frauen besonderes Augenmerk gelegt. • Bei der Zielgruppe der Arzthelferinnen soll eine Aufstiegsmöglichkeit zur Gesundheitsaufseherin geschaffen werden.

Organisation	Fachbereich 3
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Besetzung einer weiteren Teamleitung mit einer qualifizierten Mitarbeiterin • Höherbewertung und Beförderung einer Teamleiterin
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vereinbarungen wurden umgesetzt. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum drei neue Teamleiterinnen eingesetzt. • Im Fachbereich 3 sind 12 von 18 Führungspositionen mit Frauen besetzt. Auch im gehobenen Dienst und den Entgeltgruppen, die dem höheren Dienst entsprechen, besonders im sozialen Bereich, sind Frauen sehr gut repräsentiert
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Eine weitere Mitarbeiterin soll von der Personalentwicklung auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet werden.

Organisation	Fachbereich 4
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<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 aufrechterhalten werden.
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Bei den angesprochenen Führungspositionen fiel die Auswahl einer bisher männlich besetzten Position auf eine Frau und die einer bisher weiblich besetzten auf einen Mann. • Die Besetzung einer weiteren Führungsposition mit einer Frau, die am Cross Mentoring teilgenommen hat, ist erfolgt.
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Zwei Sachbearbeiterinnen sollen höhergruppiert werden, wenn die anstehende Stellenbewertung das zulässt. • Eine Führungsposition wird im Zeitraum bis 2015/2016 neu zu besetzen sein. • Um auch Frauen dafür zu qualifizieren, werden von der Personalentwicklung spezifische Führungsfortbildungen angeboten.

Organisation	Fachbereich 5
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<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
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vereinbarungen konnten nicht umgesetzt werden. Die genannte A-11-Stelle wurde nicht wiederbesetzt. • Eine Stelle im Bereich der Sachbearbeitung in EG 10 wurde mit einer Frau besetzt.
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Eine GIS-Stelle wird extern ausgeschrieben und die Besetzung mit einer qualifizierten Frau angestrebt. • Bei evtl. weiteren externen Ausschreibungen werden Besetzungen mit qualifizierten Frauen angestrebt. • Bei der Werbung für Ausbildungsstellen wird besonderes Augenmerk auf junge Frauen gelegt.

Organisation	Eigenbetrieb Schulen
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Besetzung von 2 Funktionsstellen mit einer guten Perspektive für Frauen voraussichtlich bis Ende 2012
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vereinbarung wurde umgesetzt.
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Bei der Besetzung von Leitungs- und Funktionsstellen, wird das Augenmerk auch weiterhin auf qualifizierte Frauen gelegt. Hier soll darauf geachtet werden, dass Frauen auch in bisher eher männlich konnotierten Bereichen berücksichtigt werden. Dasselbe gilt natürlich entsprechend für die Besetzung mit qualifizierten Männern, z. B. im Bereich der Kita.

Organisation	Eigenbetrieb Straßen
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Besetzung einer Stelle StraßenwärterIn mit einer Frau (inzwischen erfolgt) • Der Beruf des Straßenwärters/der Straßenwärtlerin soll auch für Frauen attraktiver gemacht werden (girls day, Pressedarstellung) • Nachbesetzung einer Teamleitung durch eine Frau durch veränderten betriebswirtschaftlichen Schwerpunkt
Überprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gewinnung von jungen Frauen für den Beruf der Straßenwärtlerin ist nicht einfach. Die Vorstellung, fast nur draußen körperlich anspruchsvolle Arbeit als einzige Frau in einem männlich orientierten Team zu machen, erscheint nicht attraktiv. • Bei der Organisation des Girls Day wird das Angebot, den Beruf an diesem Tag zu erleben, aufrechterhalten. • Die bisher einzige tätige Straßenwärtlerin wurde in der Broschüre „Kompetenz und Vielfalt, Frauenarbeitsplätze beim Kreis Lippe“ vorgestellt. Sie relativiert im Interview deutlich die Vorstellung, im Beruf der Straßenwärtlerin ständig allein Pflastersteine heben zu müssen und hebt auf die positiven Aspekte der Teamarbeit ab. • Die Nachbesetzung der früheren Teamleitung erfolgte nach einer Organisationsänderung (statt Teamleitung jetzt Koordinatorenstelle) mit einem Mann. Eine weibliche Bewerberin gab es nicht.
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Imagewerbung für den Beruf der Straßenwärtlerin soll in der o.g. Form weiterbetrieben werden. • Bei der Besetzung zukünftiger Ingenieur- und Verwaltungsstellen wird auf qualifizierte Frauen ein besonderes Augenmerk gelegt.

Organisation	Lippe Jobcenter
Perspektiven zur Verbesserung der Frauenquote 2011-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Es sind keine Veränderungen zu Gunsten der Frauenquote planbar.
Überprüfung	
Vereinbarung 2013 bis 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Da das Jobcenter auch in Führungspositionen (nicht nur bei den Vorständen, sondern auch bei den Fachgebietsleitungen) und in gehobenen Besoldungs- und Entgeltgruppen weitestgehend paritätisch aufgestellt ist, werden keine Zielvereinbarungen getroffen.

3. Maßnahmen

Das individuelle Mentoring wird fortgeführt.

Die Befragung der Rückkehrerinnen aus der Elternzeit und einer evtl. darüber hinausgehenden Beurlaubung wurde durchgeführt.

Zusammengefasst kann man folgende Ergebnisse festhalten. Kolleginnen, die bereits vor der Elternzeit Absprachen treffen, können ihre Situation nach der Rückkehr gut beeinflussen. Bei der Unterstützung durch den Arbeitgeber beim Thema Vereinbarkeit werden das Kreiselchen (und die Leiterin bzw. die Erzieherinnen) hoch gelobt. Teilweise sollte die Kommunikation zwischen dem Personalservice und den Fachgebieten bzw. Fachbereichen verbessert werden.

Girls und Boys Day wurden in jedem Jahr erfolgreich durchgeführt. Es gibt eine große Nachfrage sowohl von Mädchen nach technischen als auch von Jungen nach den Plätzen in den Kitas in Lippe, die die Gleichstellungsstelle rekrutiert.

Die Broschüre Kompetenz und Vielfalt wurde gut angenommen und fand auch überregionale Beachtung. Sie stellt den Versuch dar, Nachwuchs für den Kreis Lippe zu werben. Vorgestellt werden vor allem Frauen, die Arbeitsbereiche repräsentieren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus werden Kolleginnen vorgestellt, die für die Vielfalt von Berufen und Bereichen des Kreises Lippe stehen, die der Öffentlichkeit nicht gut bekannt sind.

4. Perspektive und zukünftiger Maßnahmen

An den Beschäftigtenzahlen ist ablesbar, dass in den nächsten 3 bis 5 Jahren altersbedingte Wechsel in einigen Führungsbereichen anstehen. Der Kreis sollte die Chance nutzen, seinen Führungsnachwuchs auf die Übernahme dieser Positionen frühzeitig vorzubereiten. Durch die Einstellung von Frauen als Inspektor-anwärterinnen in den vergangenen Jahren bzw. bereits als Teamleiterinnen tätige Frauen sieht die Ausgangsposition für Frauen hier gut aus. Die Erfahrung zeigt aber, dass ein konzertierter Wille zur Gleichstellung als Gesamtaufgabe des Kreises vorhanden sein muss. Dazu bedarf es auch einer gemeinsamen Definition des Begriffes Führung und des Mutes, bei der Personalauswahl wirklich mehr Wert auf entsprechende Sozialkompetenzen statt primär auf Fachkompetenzen zu legen. Dieser Fokus würde die Auswahl qualifizierter Frauen befördern.

Tabelle 1

<u>Auswertung der Fachbereiche und der Organisationseinheiten im Überblick mit prozentualem Anteil der weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen</u>					
	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt	MA männlich %	MA weiblich %
9.1 Referat Landrat	4	15	19	21%	79%
9.2 Revision/Recht	10	9	19	53%	47%
9.3 Kreispolizeibehörde	4	7	11	36%	64%
9.4 Planen und Bauen	15	11	26	58%	42%
9.5 BUS, Wirtschaftsförderung	7	16	23	30%	70%
9.6 Bevölkerungsschutz	29	6	35	83%	17%
Gesamt 9.1 – 9.6	69	64	133	52%	48%

	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt	MA männlich %	MA weiblich %
Fachbereich 1	46	46	92	50%	50%
Fachbereich 2	52	133	185	28%	72%
Fachbereich 3	48	187	235	20%	80%
Fachbereich 4	35	19	54	65%	35%
Fachbereich 5	48	32	80	60%	40%
Gesamt Fachbereiche	229	417	646	35%	65%
Gesamt 9.1 – 9.6 + FB	298	481	779	38%	62%

	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt	MA männlich %	MA weiblich %
Eigenbetrieb Schulen	50	93	143	35%	65%
Eigenbetrieb Straßen	58	3	61	95%	5%
Lippe Jobcenter	101	234	335	30%	70%
Gesamt EB + Jobcenter	209	330	539	39%	61%
Referate, Fachbereiche, Eigenbetriebe u. Jobcenter kumuliert	507	811	1318	38%	62%

Tabelle 2

Gesamtzahl nach Diensten			
	Geschlecht		Gesamtbeschäftigte
	männlich	weiblich	
PraktikantInnen	2	3	5
Auszubildende	25	43	68
Einfacher Dienst	12	39	51
Mittlerer Dienst	207	378	585
Gehobener Dienst	266	394	660
Höherer Dienst	38	38	76
<u>Gesamtergebnis</u>	550	895	1445

Tabelle 3

Gesamtzahl nach Bereichen			
	Geschlecht		Gesamtbeschäftigte
	männlich	weiblich	
Medizin	17	42	59
Technik	225	72	297
Soziales	46	170	216
Verwaltung	262	611	873
<u>Gesamtergebnis</u>	550	895	1445

Tabelle 4

Gehobener Dienst: Verwaltung			
	Geschlecht		
Tarif- /Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt- beschäftigte
09	43	93	136
10	12	19	31
11	12	9	21
12	3	3	6
A9	5	7	12
A10	12	40	52
A11	16	22	38
A12	24	19	43
A13gD	7	2	9
<u>Gesamtergebnis</u>	134	214	348

Tabelle 5

Höherer Dienst: Verwaltung			
	Geschlecht		
Tarif- /Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt- beschäftigte
13	3	2	5
14	1		1
A13	2		2
A14	4		4
A15	1	1	2
A15a.T.	1		1
A16	4		4
B2		1	1
B3	1		1
B7	1		1
<u>Gesamtergebnis</u>	18	4	22

Tabelle 6

Gehobener Dienst: Technik			
Geschlecht			
Tarif- /Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt- beschäftigte
09	23	13	36
10	10	5	15
11	30	16	46
12	7	2	9
A9	3		3
A10		1	1
A11	4		4
A12	9	1	10
A13gD	2		2
Gesamtergebnis	88	38	126

Tabelle 7

Höherer Dienst: Technik			
Geschlecht			
Tarif- /Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt- beschäftigte
13	2	4	6
14	3	1	4
15	1	1	2
A14	2	1	3
A16	3		3
Gesamtergebnis	11	7	18

Tabelle 8

Gehobener Dienst: Soziales			
	Geschlecht		
Tarif- /Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt- beschäftigte
O9		4	4
10		4	4
11	3	5	8
12	3	8	11
A10	3	3	6
A13gD		1	1
S11	4	24	28
S11ü	2	2	4
S12	11	42	53
S12ü	2	6	8
S13		1	1
S14	7	29	36
S15	1	7	8
S18		2	2
Gesamtergebnis	36	138	174

Tabelle 9

Höherer Dienst: Soziales			
	Geschlecht		
Tarif- /Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt- beschäftigte
13	1	11	12
14	2	1	3
A15	1		1
Gesamtergebnis	4	12	16

Tabelle 10

Gehobener Dienst: Medizin			
Tarif- /Besoldungsgruppe	Geschlecht		Gesamt- beschäftigte
	männlich	weiblich	
09		3	3
10			
11			
12			
A9	6		6
A10			
A11			
A12			
A13		1	1
Gesamtergebnis	6	4	10

Tabelle 11

Höherer Dienst: Medizin			
Tarif- /Besoldungsgruppe	Geschlecht		Gesamt- beschäftigte
	männlich	weiblich	
13		2	2
14	2	4	6
15	1	4	5
A14	3	3	5
A15	1		1
A16		2	2
Gesamtergebnis	7	15	22

Tabelle 12

Gesamtzahl nach Diensten				
BeamtInnen	Tarifgruppe	Geschlecht		Gesamtbeschäftigte
		männlich	weiblich	
	A6		1	1
	A7	8	8	16
	A8	9	22	31
	A9mD	21	20	41
	A9	8	7	15
	A10	15	44	59
	A11	20	22	42
	A12	33	20	53
	A13gD	9	3	12
	A13	2	1	3
	A14	9	4	13
	A15	2	1	3
	A16	7	2	9
	B2		1	1
	B3	1		1
	B7	1		1
<u>Gesamtergebnis</u>		145	156	301

Tabelle 13

Gesamtzahl nach Diensten				
tariflich Beschäftigte	Tarifgruppe	Geschlecht		Gesamtbeschäftigte
		männlich	weiblich	
	02	5	24	29
	03	3	4	7
	04		4	4
	05	32	120	152
	06	83	93	176
	08	53	107	160
	09	72	113	185
	10	22	28	50
	11	45	30	75
	12	13	13	26
	13	6	19	25
	14	8	6	14
	15	2	5	7
	15a.T.	2		2
	S04	1	7	8
	S06	3	5	8
	S08	1	2	3
	S11	4	24	28
	S11ü	2	2	4
	S12	11	42	53
	S12ü	2	6	8
	S13		1	1
	S14	7	29	36
	S15	1	7	8
	S18		2	2
Gesamtergebnis		378	693	1071

Tabelle 14

Führungskräfte			
	Geschlecht		Gesamt
	männlich	weiblich	
Gesamtergebnis	51	24	75
%-tuale Auswirkung	68%	32%	100%

Tabelle 15

Führungskonferenz			
	Geschlecht		Gesamt
	männlich	weiblich	
Gesamtergebnis	11	2	13
%-tuale Auswirkung	85%	15%	100%

Tabelle 16

FGL / TeamL			
	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
Gesamtergebnis	40	22	62
%-tuale Auswirkung	65%	35%	100%

Tabelle 17

Auszubildende Gesamtzahl nach Diensten				
		Geschlecht		
	Tarifgruppe	männlich	weiblich	Gesamtbeschäftigte
Auszubildende	AZU mD	1		1
	AZU gD	2	10	12
	AZU	22	33	55
Gesamtergebnis		25	43	68

Tabelle 18

Auszubildende			
Ausbildungsberufe	Geschlecht		Gesamtbeschäftigte
	männlich	weiblich	
AltenpflegeschülerIn			
Anwärter mD	1		1
Bachelor of Laws	2	10	12
BauzeichnerIn	1	1	2
Bürokauf- frau/Bürokaufmann			
ElektronikerIn für Geräte und Systeme			
FachinformatikerIn	2	2	4
Fachpraktiker IT-Systeme	1		1
HauswirtschaftlerIn		5	5
HauswirtschaftshelferIn		2	2
IT-SystemelektronikerIn			
Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation	2	6	8
Köchin/Koch			
MechanikerIn für Land- und Baumaschinentechnik	1		1
StraßenwärterIn	4		4
VermessungstechnikerIn	9		9
Verwaltungsfachangestell- ter/e		15	15
Volontär/in	2	2	4
WohnbereichshelferIn			
Gesamtergebnis	25	43	68

Tabelle 19

Altersstruktur gesamt:			
Tarif- /Besoldungsgruppe	Geschlecht		Gesamtbeschäftigte
	männlich	weiblich	
bis 30	85	189	274
31 - 40	100	192	292
41 - 50	142	288	430
51 - 60	174	196	370
über 60	49	30	79
Gesamtergebnis	550	895	1445

Tabelle 20

Teilzeitquote (Kernverwaltung)			
	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt- beschäftigte
Prozent	6,91%	39,55%	27,13%

Tabelle 21

9.1 Referat Landrat, Pressestelle			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA ge- samt
	4	15	19
05		1	1
06	1		1
08		8	8
09		1	1
10		2	2
11		1	1
12	1		1
A11		2	2
A13gD	1		1
B7	1		1

Tabelle 22

9.2 Revision/Recht			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA ge- samt
	10	9	19
06		2	2
09		1	1
12		3	3
13	1		1
14	1		1
A10	1	1	2
A11	1		1
A12	4	2	6
A13gD	1		1
A16	1		1

Tabelle 23

9.3 Kreispolizeibehörde			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA ge- samt
	4	7	11
05		1	1
08		1	1
10	1		1
A9		2	2
A9mD	1		1
A10	1	2	3
A12		1	1
A16	1		1

Tabelle 24

9.4 Planen und Bauen			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA ge- samt
	15	11	26
05		2	2
06	2		2
08	1	1	2
09		1	1
10	2		2
11	3	4	7
12	2		2
13	1		1
15	1		1
A9mD	2		2
A9		1	1
A10		1	1
A12	1	1	2

Tabelle 25

9.5 Bürger- und UnternehmerService Wirtschaftsförderung			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesar
	7	16	23
05	2	4	6
06	1	2	3
08		3	3
10	1	3	4
11	1	2	3
12	1		1
15a.T.	1		1
A9mD		1	1
A11		1	1

Tabelle 26

9.6 Bevölkerungsschutz			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA ge- samt
	29	6	35
02		2	2
05		1	1
06	5		5
08	2	1	3
9	3	1	4
10	1		1
13	1		1
A7	2		2
A8	2		2
A9	1		1
A9mD	10	1	11
A10			0
A12	2		2

Tabelle 27

<u>Auswertung der Fachbereiche im Überblick</u> <u>- Fachbereich 1 Service</u>			
Fachbereich 1			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA ge- samt
	46	46	92
05		7	7
06	9	8	17
08	9	9	18
09	2	4	6
10	2	1	3
11	2		2
12	1	1	2
13		1	1
A7	2	1	3
A8	1	2	3
A9mD	2	1	3
A9	2	1	3
A10		2	2
A11	3	3	6
A12	5	5	10
A13gD	3		3
A13	1		1
A15	1		1
B3	1		1

Tabelle 28

<u>Auswertung der Fachbereiche im Überblick</u> <u>- Fachbereich 2 Ordnung und Gesundheit</u>			
Fachbereich 2			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA ge- samt
	52	133	185
03		1	1
05	7	28	35
06	3	40	43
08	8	10	18
09	8	10	18
10	2	1	3
13		2	2
14	2	4	6
15	1	4	5
A7	3	4	7
A8	4	7	11
A9mD	3	6	9
A10	1	4	5
A11	2	6	8
A12	2		2
A13gD	1	1	2
A13	1	1	2
A14	3	2	5
A15	1		1
A16		1	1
B2		1	1

Tabelle 29

<u>Auswertung der Fachbereiche im Überblick</u> <u>- Fachbereich 3 Jugend, Familie, Soziales und Bildung</u>			
Fachbereich 3			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männ- lich	MA weiblich	MA ge- samt
	48	187	235
05	1	8	9
06	1	8	9
08	1	9	10
09	6	12	18
10	2	9	11
11	2	6	8
12	3	8	11
13	1	9	10
14	2	1	3
15a.T.	1		1
A6		1	1
A7		2	2
A8		7	7
A9mD		9	9
A9	2	2	4
A10	5	17	22
A11	2	6	8
A12	3	5	8
A13gD		2	2
A14	2		2
S04		1	1
S06		1	1
S11	3	20	23
S12	2	7	9
S12ü	1	1	2
S14	7	27	34
S15	1	7	8
S18		2	2

Tabelle 30

<u>Auswertung der Fachbereiche im Überblick</u> <u>- Fachbereich 4 Umwelt und Energie</u>			
Fachbereich 4			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA ge- samt
	35	19	54
06	1	1	2
08	2	1	3
09	3	1	4
10	4	2	6
11	12	6	18
12	1	1	2
13	1	3	4
14	1		1
15		1	1
A9mD	2		2
A9	2		2
A10		1	1
A11	1	1	2
A12	3	1	4
A13gD	1		1
A14	1		1

Tabelle 31

<u>Auswertung der Fachbereiche im Überblick</u> <u>- Fachbereich 5 Vermessung und Kataster</u>			
Fachbereich 5			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männ- lich	MA weiblich	MA gesamt
	48	32	80
06	1	5	6
08	8	13	21
09	12	11	23
10	2	1	3
11	12	1	13
12	2		2
A11	3		3
A12	6		6
A14	1	1	2
A16	1		1

Tabelle 32

<u>Auswertung der Fachbereiche im Überblick</u> <u>- EBS Eigenbetrieb Schulen</u>			
EB Eigenbetrieb Schulen			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weib- lich	MA gesamt
	50	93	143
02	5	22	27
03	2	2	4
04		4	4
05	9	18	27
06	14	9	23
08	2	4	6
09	1	8	9
10	2	1	3
11	2	4	6
12	2		2
13	1		1
A7	1		1
A9mD		1	1
A10		1	1
A11	2		2
A12	1	1	2
A16	1		1
S04	1	6	7
S06		3	3
S08	1	2	3
S11	1	3	4
S11ü	2	2	4
S12ü		1	1
S13		1	1

Tabelle 33

Auswertung der Fachbereiche im Überblick - EBSt Eigenbetrieb Straßen			
EB Straßen			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	58	3	61
05	1		1
06	41	1	42
08	1		1
09	4	2	6
10	1		1
11	5		5
14	2		2
A11	1		1
A13gD	1		1
A14	1		1

Tabelle 34

Auswertung der Fachbereiche im Überblick - Fachbereich Lippe Jobcenter (AöR)			
Lippe Jobcenter			
Entgelt/ Besoldungsgruppe	MA männlich	MA weiblich	MA gesamt
	101	234	335
05	11	48	59
06	3	11	14
08	20	45	65
09	31	56	87
10	2	8	10
11	5	4	9
A8	2	5	7
A9mD	1		1
A9	1	1	2
A10	4	10	14
A11	4	3	7
A12	6	4	10
A13gD	1		1
A15		1	1
S12	9	35	44
S12ü	1	3	4