Ergänzungen

zum

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

für die Zeit vom
1.01.2017 bis zum 31.12.2019

Region der Zukunft
Landkreis Darmstadt-Dieburg

Vorbemerkung

Durch die Neufassung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) zum 1.1.2016 wurden auch Vorschriften zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan neu gestaltet.

Der gültige Frauenförderplan vom 1.1.2014 – jetzt Frauenförder- und Gleichstellungsplan genannt – berücksichtigt weitestgehend bereits die neuen Vorschriften. So legt das neue HGlG besonderen Wert darauf, dass Positionen mit Vorgesetzen- und Leitungsaufgaben gesondert ausgewiesen werden. Das hat der bisherige Frauenförderplan auch schon getan.

Ergänzt werden muss eine Trennung der Beschäftigten nach befristeten und unbefristeten Beschäftigten.

Die verbindlichen Zielvorgaben werden künftig statt für zwei Jahre für drei Jahre gelten. Und auch für die Anpassung an die aktuelle Entwicklung gilt diese um ein Jahr verlängerte Frist.

Die vorliegende Ergänzung zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält eine Anpassung über die in den nächsten Jahren zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen und damit auch neue Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Bei dieser Anpassung an die neueste Entwicklung sind auch ergänzende Maßnahmen hinzugekommen, um die Zielvorgaben schneller zu erreichen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern und Diskriminierungen von Frauen vorzubeugen.

Inhaltsverzeichnis

1. Bedienstetenstruktur und Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen (§ 6 Abs. 2, Nr. 1 und 2 sowie Abs.3) 3

1.1 Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 1. Januar 2017 3
1.1.1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich der Beurlaubten) 3
1.1.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub 4
1.1.3 Ist-Analyse und unterrepräsentierte Bereiche 4
1.1.4 Führungspositionen 4
1.1.5 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter im Bereich der Kreisverwaltung 5
1.1.6 Praktikantinnen und Praktikanten 5
1.2 Schätzungen der besetzbaren Personalstellen und Beförderungen 6

2. Ziele 6

2.1 Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen 6
2.2 Zielvorgaben zur Umsetzung der Gremienbesetzung (§ 13 HGlG) 7

3. Neue Maßnahmen 7

3.1 Maßnahmen zu besseren Aufstiegsbedingung 7
3.2 Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie 7

Anlagen 8

Anlage 1: Istananalyse Beamtinnen und Beamte 8
Anlage 2: Istanalyse Beamtinnen und Beamte 9
Anlage 3: Istanalyse Beschäftigte 10
Anlage 4: Istanalyse TV SuE Beschäftigte 12
Anlage 5: Abschätzungen Beamtinnen und Beamte 13
Anlage 6: Abschätzungen Beschäftigte 14
Anlage 7: Zielvorgaben Beamtinnen und Beamte 15
Anlage 8: Zielvorgaben Beschäftigte 16

1. Bedienstetenstruktur und Schätzung der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen
(§ 6 Abs. 2, Nr. 1 und 2 sowie Abs.3)

Die Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur in der Kreisverwaltung. Alle Daten werden geschlechtsspezifisch erhoben. (Kapitel 1.1)

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan erhält eine Schätzung der künftig frei werdenden Personalstellen sowie die voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen einschließlich möglicher Beförderungen (Kapitel 1.2).

Diese beiden Grundelemente des Frauenförder- und Gleichstellungsplans bilden die gemeinsame Basis für die Entwicklung verbindlicher Zielquoten für Einstellungen und Beförderungen (Kapitel 2) und entsprechende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben (Kapitel 3).

1.1Situationsbeschreibung (Ist-Analyse) zum 1. Januar 2017

1.1.1 Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich der Beurlaubten)

	Frauen	**Männer**	**Gesamt**
Beamtinnen/Beamte	132	86	218
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	786	210	996
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	124	20	144
Gesamt	**1042 (76,7%)**	**316 (23,3%)**	**1358 (100%)**

Davon sind 11,84 % befristet Beschäftigte und 88,16 % unbefristete Beschäftigte.

	Frauen		**Männer**		**Gesamt**	
	TZ	**VZ**	**TZ**	**VZ**	**TZ**	**VZ**
Befristet Beschäftigte	58	44	10	23	68	67
Gesamt befristet	**102 (75,56%)**		**33 (24,44%)**		**135 (100%)**	
Unbefristet Beschäftigte	510	298	33	164	543	462
Gesamt unbefristet	**808 (80,4%)**		**197 (19,60)**		**1005 (100%)**	

Befristungsgründe sind unter anderem Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaubs-Vertretungen, Befristungen aufgrund befristeter Arbeitszeitreduzierungen von Beschäftigten, projektbezogene Befristungen und Befristungen aufgrund vorübergehendem erhöhten Personalbedarf.

1.1.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Sonderurlaub

	Vollzeit		Teilzeit		Elternzeit, Sonderurlaub		Gesamt
	Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	
Beamtinnen/Beamte	49	77	71	8	12	1	218
Beschäftigte, TVöD kommunaler Bereich (Verwaltung)	266	174	492	36	28	0	996
Beschäftigte, TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)	40	10	74	10	10	0	144
Gesamt	**355 (26,1%)**	**261 (19,2%)**	**637 (46,9%)**	**54 (4,0%)**	**50 (3,7%)**	**1 (0,1%)**	**1358 (100%)**

1.1.3 Ist-Analyse und unterrepräsentierte Bereiche

In den Tabellen der Ist-Analyse (siehe Anlagen 1 bis 4) sind alle beschäftigten Frauen und Männer nach Vollzeit und Teilzeit sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (TVöD Verwaltung und TVöD S+E) erfasst. Bei der Ist-Analyse wird in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen das Beschäftigungsvolumen summiert (Personalkapazität) und nicht die einzelnen Personen (nach „Köpfen“). Liegt der Frauenanteil in der Personalkapazität unter 50%, gelten Frauen in diesem Bereich als unterrepräsentiert.

In den folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen liegt der Frauenanteil bei unter 50%:

Beamtinnen/Beamte

Höherer Dienst: A 14 - A 16 und der höhere Dienst insgesamt
Gehobener Dienst: A 12 und A 13

Im mittleren Dienst besteht eine Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppe A 9 S und A 8. Diese Stellen werden seit längerem mit Beschäftigten nachbesetzt. Aus diesem Grund wird auf die Besoldungsgruppe A 9 S und A 8 nicht weiter eingegangen.

Beschäftigte

EG 4 und EG 15

1.1.4 Führungspositionen

	Frauen		Männer		Gesamt
Fachbereichsleitungen	11	**(37%)**	19	**(63%)**	30
Büroleitungen	6	**(100%)**	0		6
Stellvertretungen	*14*	***(70%)***	*6*	***(30%)***	*20*
Fachgebietsleitungen	48	**(53%)**	43	**(47%)**	91
Gesamt (FBL, FGL, BL)	65	**(51%)**	62	**(49%)**	**127**

Zum 1.1.2017 waren vier Stellvertretungen und drei Fachgebietsleitungen unbesetzt.

Es gab

- vier geteilte Führungsstellen (jeweils Frauen),
- zwei Führungskräfte in Elternzeit,
- drei männliche Führungskräfte in Teilzeit,
- 33 weibliche Führungskräfte in Teilzeit und
- acht Führungskräfte (davon zwei Männer), die einen Telearbeitsplatz haben.

1.1.5 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter im Bereich der Kreisverwaltung

Laufbahn / Ausbildungsberuf	Frauen			Männer			Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	
Beamtenanwärterinnen und –anwärter geh. Dienst	9	1		6			**16**
Verwaltungsfachangestellte	9	1		1			**11**
Kaufleute für Büromanagement	5	2					**7**
Verbund Kaufleute für Büromanagement	4			1			**5**
Ausbildung BASS	2						**2**
Informatik				2			**2**
Einstiegsqualifikation							**0**
Gesamt	**29**	**4**		**10**			**43**

1.1.6 Praktikantinnen und Praktikanten

	Frauen			Männer			Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	Vollzeit	Teilzeit	EU/SU	
FÖJ, FSJ	1			1			**2**
Jahrespraktikanten (Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiterinnen)	3						**3**
Gesamt	**4**			**1**			**5**

1.2 Schätzungen der zu besetzenden Personalstellen und Beförderungen
(Siehe Anlage 5 und 6 „Abschätzung“)

Es wird geschätzt, wie viele und welche Personalstellen während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes voraussichtlich frei werden. Gründe können sein:
- Altersgrenze
- vorgezogener Ruhestand, Altersteilzeit (z.T. Prognosen aus Erfahrungen)
- freiwilliges Ausscheiden, berufliche Verbesserungen, Versetzungen, Elternzeit, Beurlaubungen (Fluktuationsrate wird geschätzt)
- interner Stellenwechsel.

Es werden die voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und damit mögliche Beförderungen bzw. Höhergruppierungen durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten geschätzt. Dabei wird berücksichtigt,

- ob eine Stelle durch eine externe Bewerbung besetzt wird,
- ob eine Stelle durch interne Bewerbung besetzt wird, was Nachbesetzungen zur Folge hat, die wiederum in der Abschätzung berücksichtigt werden müssen,
- ob und wie lange eine Stelle unter die Stellenbesetzungssperre fällt,
- ob eine Stellenstreichung beabsichtigt ist oder eine Stelle einen kw-Vermerk enthält oder
- ob Veränderungen im Aufgabenzuschnitt vorgenommen werden, die eine Wertigkeit der Stelle oder des Dienstpostens verändern könnte.

Die explizite Ausweisung von zukünftig zu besetzenden Personalstellen macht vorhandene Aufstiegsmöglichkeiten sichtbar. Daraus ergibt sich auch, Qualifikationspotential von Personal zu ermitteln und abzuschätzen, ob die Qualifikationen für eine Stellenbesetzung ausreichen (Personalentwicklungsplanung).

Es werden die möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen geschätzt. Zu Beförderungen/ Höhergruppierungen zählen:

- Übertragung höherwertiger Tätigkeit ohne Beförderung oder Höhergruppierung
- Beförderungen, die durch eine früher erfolgte Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (Beförderungen ohne Stellenbesetzungen)
- Beförderungen ohne Änderungen des Aufgabengebietes.

Schätzungen und Prognosen sind begründet und nachvollziehbar. Die aus den Schätzungen entwickelten Zielquoten stellen keine unzulässige Willkür dar.

2. Ziele

2.1 Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen
(§ 6 Abs. 5 HGlG, siehe Anlage 7 und 8 „Zielvorgaben“)

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan enthält für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben:

- In unterrepräsentierten Bereichen werden im Zeitraum von drei Jahren (2017-2019) 51 % Frauen eingestellt, 51 % Frauen befördert und bei Beförderungen ohne Stellenbesetzung mindestens so viele Frauen befördert, wie dem Anteil der Frauen in der nächst niedrigeren Besoldungsgruppe entspricht.
- Bei Stellensperren oder beim Wegfall von Stellen ist der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich.

In den Anlagen 7 und 8 ist eine detaillierte Ansicht der Zielvorgaben. Hier eine Übersicht:

Stellenbesetzungen und Beförderungen Beamtinnen 2017 – 2019

2017-2019	Zielvorgabe Stellenbesetzung (Frauen)	Zielvorgabe Beförderungen (Frauen)	Zielvorgabe Beförderungen ohne Stellenbesetzung
A 16	51 %	14 %	14 %
A 15	51 %	48 %	48 %
A 14	51 %	51 %	51 %
A 13 hD	51 %	50 %	50 %
A 13 gD	51 %	41 %	41 %
A 12	51 %	51 %	51 %

Neueinstellung und Höhergruppierungen Beschäftigte 2017 - 2019

2017-2019	Zielvorgabe Neueinstellungen (Frauen)	Zielvorgabe Höhergruppierungen (Frauen)
EG 15	51 %	

2.2 Zielvorgaben zur Umsetzung der Gremienbesetzung (§ 13 HGlG)

Es wird angestrebt, die im § 13 HGlG formulierten Vorgaben umzusetzen.

3. Neue Maßnahmen

3.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Aufstiegsbedingungen

Personalentwicklung

Die Entwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungskonzepten werden von verwaltungsinternen Fachstellen begleitet. Insbesondere durch

- die Frauenbeauftragte zu genderrelevanten Themen und Frauen mit Behinderung sowie bei drohender Behinderung,
- das interkulturelles Büro zum Thema Migration und Integration und
- die Gesundheitsbeauftragte zur gesundheitsrelevanten Themen.

3.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mobiles Arbeiten

Aufgrund bestimmter familiärer Ereignisse (Betreuung, Pflege) ist es in Ausnahmefällen möglich, Arbeiten von zu Hause aus zu erledigen. Hierzu bedarf es im Einzelfall zwischen der Führungskraft und der beschäftigten Person eine entsprechende anlassbezogene Absprache.

Darmstadt, 6. Oktober 2017

Anlagen

Anlage 1: Istananalyse Beamtinnen und Beamte

Frauenförderplan der Kreisverwaltung						**Höherer Dienst**					
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**
Besoldungs-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
A 16	4				4	1				1	25,00
A 15	4	1	0,65		4,65		1	0,65		0,65	13,98
A 14	4	2	1,78		5,78	1	2	1,78		2,78	48,10
A 13	3	2	1,45		4,45	1	2	1,45		2,45	55,06
Höherer Dienst insg. **01.01.2017**	15	5	3,88	0	18,88	3	5	3,88	0	6,88	36,44

Frauenförderplan der Kreisverwaltung						**Gehobener Dienst**					
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %**
Besoldungs-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
A 13	12	5	3,92		15,92	4	5	3,92		7,92	49,75
A 12	18	7	5,93	1	24,93	5	5	4,25	1	10,25	41,12
A 11	29	39	27,31	4	60,31	13	34	22,95	4	39,95	66,24
A 10	22	20	12,47	8	42,47	9	19	11,57	7	27,57	64,92
A 9	21				21	14				14	66,67
Gehobener Dienst insg. **01.01.2017**	102	71	49,63	13	164,63	45	63	42,69	12	99,69	60,55

Anlage 2: Istanalyse Beamtinnen und Beamte

Frauenförderplan der Kreisverwaltung						**Mittlerer Dienst**					
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten**
Besoldungs-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	**in %**
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
A 9 Z					0					0	0
A 09 S	7	1	0,75		7,75	1	1	0,75		1,75	22,58
A 8	2	1	0,5		2,5		1	0,5		0,5	20,00
A 7		1	0,52		0,52		1	0,48		0,48	92,31
Mittlerer Dienst insg. **01.01.2017**	9	3	1,77	0	10,77	1	3	1,73	0	2,73	25,35

Anlage 3: Istanalyse Beschäftigte

Frauenförderplan der Kreisverwaltung											
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten**
Entgelt-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	**in %**
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
E 15	1				1						0,00
E 14	1	5	3,94		4,94	1	3	2,47		3,47	70,24
E 13	14	9	6,67		20,67	9	8	5,84		14,84	71,79
E 12	18	5	3,46		21,46	9	4	2,64		11,64	54,24
E 11	33	22	15	1	49	15	18	11,84	1	27,84	56,82
E 10	42	20	14,18	1	57,18	20	17	12,54	1	33,54	58,66
E 9C											
E 9B	111	79	54,14	11	176,14	73	72	49,13	11	133,13	75,58
E 9A	40	22	14,67	3	57,67	20	22	14,67	3	37,67	65,32
E 8	52	28	16,96	6	74,96	32	22	14,32	4	50,32	67,13
E 7											
E 6	77	191	114,74	3	194,74	56	187	113,34	3	172,34	88,50
E 5	47	41	25,46	5	77,46	29	38	23,25	5	57,25	73,91
E 4	1				1						0,00
E 3	2	14	8,5		10,5	2	14	8,5		10,5	100,00
E2UE	1	19	10,82		11,82		15	8,5		8,5	71,91

E 2		20	11,04		11,04		19	10,48		10,48	94,93
E 1		53	17,01		17,01		53	17,01		17,01	100,00
Beschäftigte insg. **01.01.2017**	440	528	316,59	30	786,59	266	492	294,53	28	588,53	74,82

Anlage 4: Istanalyse TV SuE Beschäftigte

Frauenförderplan der Kreisverwaltung											
Istanalyse	**Beschäftigte insgesamt**					**davon Frauen**					**Anteil der Frauen an den Beschäftigten**
Entgelt-gruppen	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	Ganztags-Kräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-Kapazität	**in %**
		Personen	Beschäftigungs-Volumen				Personen	Beschäftigungs-Volumen			
A	B	C	D	E	F=B + D + E	G	H	I	J	K=G + I + J	L=K/F(%)
S 18	2				2	1				1	50,00
S 17	4	6	3,7		7,7	3	6	3,7	1	7,7	100,00
S 15	3	1	0,9		3,9	2				2	51,28
S 14	27	25	16,78	3	46,78	24	23	15,42	3	42,42	90,68
S 13		1	0,92		0,92		1	0,92		0,92	100,00
S 12	7	33	21,95	5	33,95	4	28	17,92	5	26,92	79,29
S 11	5	9	6,21		11,21	4	8	5,34		9,34	83,32
S 8	2	9	5,45		7,45	2	8	4,83		6,83	91,68
Beschäftigte insg. **01.01.2017**	50	84	55,91	8	113,91	40	74	48,13	9	97,13	85,27

Anlage 5: Abschätzungen Beamtinnen und Beamte

Höherer Dienst

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01. Januar 2017														
Besoldungs-gruppen	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze			Sonstige Fluktuation			Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen			Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen			Summe der zu besetzenden Stellen
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019		2017	2018	2019	2017-2019
A 16	1	1												2
A 15														
A 14	1	1												2
Höherer Dienst insg.	2	2												4

Gehobener Dienst

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01. Januar 2017														
Besoldungs-gruppen	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze			Sonstige Fluktuation			Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen			Offene Stellen	Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen			Summe der zu besetzenden Stellen
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019		2017	2018	2019	2017-2019
A 13	1													1
A 12	2	1												3
Gehobener Dienst insg.	3	1												4

Anlage 6: Abschätzungen Beschäftigte

Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen und Beförderungen (nur bei Unterrepräsentanz) Stand: 01. Januar 2017													
Entgelt-gruppen	altersbedingtes Aussscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze			Sonstige Fluktuation			Wegfallende Stellen bzw. bereits besetzte Stellen			Stellen, die durch interne Besetzungen frei werden, sonstige Maßnahmen			Summe, der zu besetzenden Stellen
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017-2019
E 15													
E 4													
S 18			1										1
Beschäftigte insg.			1										1

Anlage 7: Zielvorgaben Beamtinnen und Beamte

	Summe der zu besetzenden Stellen	Summe der Beförderungen	Summe der Beförderungen ohne Stellenbesetzung	Zielvorgaben Frauen			
				Stellenbesetzung in %	Beförderungen in %	Beförderungen ohne Stellenbesetzung in %	insgesamt (Mindest-anforderung)
	2017-2019	2017-2019	2017-2019	2017-2019	2017-2019	2017-2019	%
A 16	2	1	1	51	14	14	26
A 15			1	51	48	48	50
A 14	2		3	51	51	51	51
A 13 hD	2		2	51	50	50	50
A 13 gD	4	1	2	51	41	41	44
A 12	3		5	51	51	51	51
Insgesamt	**13**	**2**	**14**				

Anlage 8: Zielvorgaben Beschäftigte

	Summe der zu besetzenden Stellen	Summe der Höhergruppierungen	Zielvorgaben Frauen		
			Stellenbesetzung in %	Höhergruppierungen in %	insgesamt (Mindest-anforderung)
	2017-2019	2017-2019	2017-2019	2017-2019	%
E 15	1		51		51
E 4					
Insgesamt	**1**		**51**		**51**