



Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Telefon 0241 / 6009 - 0

Nr. 34 / 2002

23. Oktober 2002

Redaktion:
H. Köhler

Frauenförderplan

der Verwaltung der Fachhochschule Aachen
für die Jahre 2001 - 2003

vom 11. Oktober 2001

Herausgeber:

Der Rektor der Fachhochschule Aachen

Alle Rechte vorbehalten. Wiedergabe oder Nachdruck nur mit Angabe von Quelle und Verfasser. Wiedergabe von Auszügen nur mit Genehmigung der Fachhochschule Aachen.

Druck:

Fachhochschule Aachen

Frauenförderplan

der Verwaltung der Fachhochschule Aachen
für die Jahre 2001 - 2003
vom 11. Oktober 2001

Aufgrund des § 5 a Absatz 8 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 09.11.1999 in Verbindung mit Nr. 14 Absatz 3 des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Fachhochschule Aachen vom 12.10.2001 (FH-Mitteilungen Nr. 13 / 2001) hat die Verwaltung folgenden Frauenförderplan aufgestellt:

1. Einleitung

Grundsätzlich ist zur Frauenförderung in der Zentralverwaltung der Fachhochschule Aachen festzuhalten, dass bereits vor dem o.a. Berichtszeitraum Maßnahmen umgesetzt wurden, die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frau und Mann genannt sind.

Besondere Erwähnung verdienen:

- 1) die Ausschreibungsmodalitäten hinsichtlich freier und besetzbarer Stellen. Die Erfordernisse aus Ziffer 1) des Rahmenplanes sind bereits in der Vergangenheit weitgehend erfüllt worden und haben in Zusammenarbeit mit der jetzigen Gleichstellungsbeauftragten Erfolge nach sich gezogen und im Interesse aller zu Einstellungsmaßnahmen geführt. Dies beinhaltet auch ein erfolgreiches persönliches Weiterkommen Einzelner unter Nutzung ihrer vollen fachlichen und persönlichen Qualifikation.

Inhaltsübersicht

1. Einleitung	3	7.3 Dezernat III	10
2. Prozentualer Anteil der Frauen zum Erhebungszeitpunkt	4	7.4 Dezernat IV	10
2.1 Beamtinnen/Beamte	5	7.5 Dezernat V	10
2.2 Angestellte	6	7.6 Dezernat VI	10
2.3 Arbeiterinnen/Arbeiter	7	7.7 Dezernat Z	10
3. Zukunftsperspektiven innerhalb der nächsten 3 Jahre	8	8. Schlussbestimmungen	11
4. Ausschreibung	8	Frauenförderplan für die Dienststelle(n) (ausgerichtet an Bezugsgrößen des LGG).	12
5. Fortbildung	9	Ist-Analyse Beamtinnen/Beamte	12
6. Leistungsgerechte Besoldung, Vergütung und Entlohnung	9	Ist-Analyse Angestellte	13
7. Übertragung höherwertiger Tätigkeiten . . .	9	Ist-Analyse Arbeiterinnen / Arbeiter	14
7.1 Dezernat I	9	Abschätzung neu zu besetzender Planstellen für Beamtinnen / Beamte	15
7.2 Dezernat II	10	Abschätzung neu zu besetzender Stellen für Arbeiterinnen / Arbeiter	16

Die Möglichkeit, freie Stellen auch in Teilzeitform auszuschreiben, soll optimiert werden. Als Maßnahmen zur Optimierung wurde in der Dezernentenbesprechung beschlossen, Stellen grundsätzlich jeweils auch in Teilzeitform auszuschreiben, wobei Abweichungen hiervon zu begründen sind.

- 2) Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit ist in der Zentralverwaltung schon seit September 1996 eingeführt. Durch den zum 01.01.2000 vollzogenen Wegfall der Kernzeit ist den Belangen der Beschäftigten, insbesondere der Teilzeitbeschäftigten, bestmöglich Rechnung getragen worden. Hiervon profitieren in hohem Maße berufstätige Frauen mit Kindern, die neben ihrem Beruf ihren familiären Aufgaben nachgehen müssen.
- 3) Im Fortbildungsbereich hatten Teilzeitbeschäftigte auf allen Ebenen in der Vergangenheit die selben Möglichkeiten zur Teilnahme an Veranstaltungen wie Vollzeitkräfte.

In persönlichen Gesprächen mit Mitarbeiterinnen werden diese immer wieder auch motiviert, vom Fortbildungsangebot Gebrauch zu machen.

2. Prozentualer Anteil der Frauen zum Erhebungszeitpunkt

Zum Erhebungszeitpunkt (März 2001) stellt sich der prozentuale Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personalkapazität) wie folgt dar:

2.1 Beamtinnen/Beamte (Stand März 2001)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
B 3	1				1	1					0	1	0,00
A 16	0				0	1					0	1	
A 15													
A 14	2				2	2					0	2	0,00
A 13	1				1	1					0	1	0,00
HD Summe	4	0	0	0	4	5	0	0	0	0	0	5	0,00
A 13					0	1					0	1	0,00
A 12	4				4	3	2				2	3	50,00
A 11	4				4	5	0				0	5	0,00
A 10	3			1	3	5	1			1	1	5	33,33
A 9	2				2	2	1				1	2	50,00
GD Summe	13	0	0	1	13	16	4	1	0	1	4	16	30,76
A 9 Z	1				1	1					0	1	0,00
A 9 Z	1				1	1					0	1	0,00
A 8	1	1	0,5		1,5	2	1	1	0,5		1,5	2	100,00
A 7						3					0	3	0,00
A 6						2					0	2	0,00
A 5													
MD Summe	3	1	0,5	0	3,5	9	1	1	0,5	0	1,5	9	71,43

Legende:	Spalte	1	Besoldungsgruppe
	Spalten	2 - 6	Auflistung der Beschäftigten insgesamt
		2	Anzahl der Ganztagskräfte
		3	Anzahl der teilzeitbeschäftigten Personen
		4	Beschäftigungsvolumen der Teilzeitkräfte
		5	Beurlaubte
		6	Personalkapazität
		7	Stellen im Haushalt
	Spalten	8 - 12	Anteil der Frauen an Spalten 2 - 6
		8	Anzahl der ganztagsbeschäftigten Frauen
		9	Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen
		10	Beschäftigungsvolumen der teilzeitbeschäftigten Frauen
		11	Beurlaubte Frauen
		12	Personalkapazität Frauen
		13	Stellen im Haushalt (entspricht Sp. 7)
		14	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personen) in %

2.2 Angestellte (Stand März 2001)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I b / II a	4				4	4	1				1	4	25,00	25,00
II a														
HD Summe	4				4	4	1				1	4	25,00	25,00
II a	1				1	1						1	0,00	0,00
II a / III	1				1	3						3	0,00	0,00
III	1				1		1				1		100,00	100,00
III / IV a	2				2	2	1				1	2	50,00	50,00
IV a	2				2	2	2				2	2	100,00	100,00
IV a / IV b	1				1	2						2	0,00	0,00
IV b	4	1	0,5		4,5	2	3	1	0,5		3,5	2	80,00	77,80
IV b / V b	1	1	0,5		1,5	3	1	1	0,5		1,5	3	100,00	100,00
GD Summe	13	2	1		14	15	8	2	1		9	15	66,70	64,20
V b	2				2	3						3	0,00	0,00
V b / V c	4	5	2,7	1	6,7	8	3	4	2,2	1	5,2	8	77,80	77,60
V c	3	2	1,6		4,6	4	3	2	1,6		4,6	4	100,00	100,00
V c / VI b	2				2	3						3	0,00	0,00
VI b	4	1	0,5		4	6	3	1	0,5		3	6	80,00	75,00
VI b / VII	9	7	4		13	10	4	7	4		8	10	68,80	61,50
VII / VIII	2	2	1		3	5,5	1	2	1		2	5,5	75,00	66,70
MD Summe	26	17	9,8	1	35,3	39,5	14	16	9,3	1	22,8	39,5	69,80	64,60
IX a / IX b	1				1	2						2	0,00	0,00
IX b / X						2						2		
ED Summe	1				1	4						4	0,00	0,00

Legende:	Spalte	1	Vergütungsgruppe
	Spalten	2 - 6	Auflistung der Beschäftigten insgesamt
		2	Anzahl der Ganztagskräfte
		3	Anzahl der teilzeitbeschäftigten Personen
		4	Beschäftigungsvolumen der Teilzeitkräfte
		5	Beurlaubte
		6	Personalkapazität
		7	Stellen im Haushalt
	Spalten	8 - 12	Anteil der Frauen an Spalten 2 - 6
		8	Anzahl der ganztagsbeschäftigten Frauen
		9	Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen
		10	Beschäftigungsvolumen der teilzeitbeschäftigten Frauen
		11	Beurlaubte Frauen
		12	Personalkapazität Frauen
		13	Stellen im Haushalt (entspricht Sp. 7)
		14	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personen) in %
		15	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personenkapazität) in %

2.3 Arbeiterinnen/Arbeiter (Stand März 2001)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
9														
8a / 8														
7a - 6	2				2	1						1	0,00	0,00
6a - 6	2				2	1						1	0,00	0,00
6a - 5	1				1	5						5	0,00	0,00
5a - 4	4				4	3						3	0,00	0,00
4a - 3	3				3	1						1	0,00	0,00
3a - 2a	5				5	1	1				1	1	20,00	20,00
Summe	17				17	12	1				1	12	5,90	5,90

Legende:	Spalte	1	Lohngruppe
	Spalten	2 - 6	Auflistung der Beschäftigten insgesamt
		2	Anzahl der Ganztagskräfte
		3	Anzahl der teilzeitbeschäftigten Personen
		4	Beschäftigungsvolumen der Teilzeitkräfte
		5	Beurlaubte
		6	Personalkapazität
		7	Stellen im Haushalt
	Spalten	8 - 12	Anteil der Frauen an Spalten 2 - 6
		8	Anzahl der ganztagsbeschäftigten Frauen
		9	Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen
		10	Beschäftigungsvolumen der teilzeitbeschäftigten Frauen
		11	Beurlaubte Frauen
		12	Personalkapazität Frauen
		13	Stellen im Haushalt (entspricht Sp. 7)
		14	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personen) in %
		15	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personenkapazität) in %

Die Erhebung führt zu folgendem zusammenfassenden Ergebnis:

(Unterrepräsentierte Bereiche sind grau hinterlegt.)

	Beamtinnen / Beamte	Angestellte	Arbeiterinnen / Arbeiter
Höherer Dienst	0,0	25	entfällt
Gehobener Dienst	30,76	64,2	entfällt
Mittlerer Dienst	71,43	64,6	entfällt
Einfacher Dienst	entfällt	0,0	5,9

Unterrepräsentiert sind Frauen danach bei den Beamtinnen/Beamten und Angestellten im Bereich des höheren Dienstes. Dies trifft auch zu für die Bereiche Beamtinnen/Beamte des gehobenen Dienstes sowie Angestellte des einfachen Dienstes und Arbeiterinnen/Arbeiter.

Nicht unterrepräsentiert sind Frauen danach in den Bereichen der Beamtinnen/Beamten des mittleren Dienstes und der Angestellten des gehobenen Dienstes und des mittleren Dienstes.

Auffällig sind die Unterrepräsentanzen der Frauen 1) in Berufen mit sehr technischer Ausrichtung sowie 2) vom mittleren Bereich des gehobenen Dienstes an. Ursachen hierfür liegen (zu 1) in der tradierten gesellschaftlichen Schwerpunktsetzung bei der Berufswahl seitens der Bewerber und (zu 2) in der historischen Entwicklung der einzelnen Personalentscheidungen in der Zentralverwaltung, bei denen der Personalrat und die ehemalige Frauenbeauftragte (soweit dieses Institut bestanden hat) jeweils beteiligt waren.

3. Zukunftsperspektiven innerhalb der nächsten 3 Jahre

Im Berichtszeitraum sind folgende Planstellen für Beamtinnen/Beamte zu besetzen (vgl. Anl. 4):

- 1 A 16 (unterrepräsentierter Bereich)
Es handelt sich um die Kanzlernachfolge.
Die Hochschule hat gemäß § 44 Abs. 3 HG ein Vorschlagsrecht. Die Besetzung erfolgt durch das Ministerium.
- 1 A 13 g. D. (unterrepräsentierter Bereich)
Die Planstelle wird an die Funktion einer Dezernentin/eines Dezernenten gekoppelt;
vorbehaltlich der noch zu verkündenden verschärften und einschränkenden Meldepflicht an die Personalagentur und Besetzung durch diese, also von Fällen, in denen Fremdeinflüsse dominieren, erfolgen die Besetzung und der ggf. mögliche Nachzug nach A 12, A 11 und A 10 im Rahmen des § 7 Abs. 1 LGG mit geeigneten Bewerberinnen.
- Dabei wird die ggfs. im Nachzug zu besetzende Planstelle nach A 12 an die Funktion einer Dezernentenvertreterin /eines Dezernentenvertreters gekoppelt.

Im Berichtszeitraum werden folgende Stellen für Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter frei:

- | | | | | |
|----|-----------|---------------|----------|----------------------------------|
| 1) | ab 4/2001 | 0,5 IV a BAT | Dez. IV, | (nicht unterrepräs. Bereich) |
| 2) | 5/2001 | 1 | Dez. Z, | (nicht unterrepräs. Bereich) |
| 3) | 7/2001 | 0,5 Vb/Vc BAT | Dez. I, | (nicht unterrepräs. Bereich) |
| 4) | 7/2001 | 1 VIII BAT | Dez. Z, | (nicht unterrepräs. Bereich) |
| 5) | 11/2003 | 1 VIb BAT | Dez. II, | (nicht unterrepräs. Bereich) |
| 6) | ab 2/2002 | 1 MTArb 4a | Dez. IV, | (unterrepräs. Ber., vgl. Anl. 5) |
| 7) | 5/2002 | 1 MTArb 5a-4 | Dez. IV, | (unterrepräs. Ber., vgl. Anl. 5) |
| 8) | 11/2003 | 1 MTArb 2a | Dez. IV, | (unterrepräs. Ber., vgl. Anl. 5) |

Auch hier gilt, dass vorbehaltlich der Fremdbesetzung durch die Personalagentur eine Besetzung der o.a. Stellen im Rahmen des § 7 Abs. 2 LGG mit geeigneten Bewerberinnen erfolgt.

Die Zentralverwaltung wird im Berichtszeitraum und darüber hinaus besonders bemüht sein, in klassischen männlichen Domänen (technischer Dienst, Haus- u. Wirtschaftsdienst, Arbeiter) Frauen zu gewinnen und wenigstens eine der freiwerdenden Stellen mit einer Frau zu besetzen. Dass dabei gleiche Qualifikation und Eignung vorausgesetzt werden müssen, bedarf keiner besonderen Erwähnung.

Gleichzeitig wird die Zentralverwaltung bei zukünftigen Teilzeitbesetzungen in ihren Ausschreibungen auch darauf hinwirken, dass diese natürlich auch für männliche Bewerber, die sich mehr in die Verantwortung für ihre Familie eingebracht haben, interessant sein könnten.

In diesen Maßnahmen sieht die Zentralverwaltung nicht zuletzt ihre Mitwirkung an der Aufweichung tradierten Rollenverständnisses.

4. Ausschreibung

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden Planstellen und Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben.

Die Dezernate legen bei der Vorlage des Entwurfs einer Ausschreibung die dienstlichen Belange schriftlich dar, wenn Satz 1 nicht eingehalten werden kann.

5. Fortbildung

In der Vergangenheit wurde allen Bediensteten im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze eine Fort- und Weiterbildung ermöglicht.

Zukünftig sollen Fortbildungsmaßnahmen zielgerichteter unter Berücksichtigung des Persönlichkeits- und Stellenprofils erfolgen.

Dahinter steht die Absicht, insbesondere Frauen durch zusätzliche Qualifikation eine verbesserte Personalentwicklung zu ermöglichen.

Im Rahmen der personellen Ressourcen sollen hochschulinterne Fortbildungsprogramme mit dem Ziel der weiteren Qualifikation entwickelt und vorhandene Programme ausgebaut werden. Themen wie Gleichberechtigung, Frauenförderung und die Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz werden in diesem Zusammenhang mit berücksichtigt. Es wird darauf hingewirkt, dass diese Themen insbesondere Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte und Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich sind (§ 11. 4 LGG). Die Verwaltung wird bei den Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen verstärkt Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen berücksichtigen.

6. Leistungsgerechte Besoldung, Vergütung und Entlohnung

Es ist Ziel der Fachhochschule Aachen, alle Beschäftigten leistungsgerecht zu besolden, zu vergüten oder zu entlohnen und Beförderungen und Höhergruppierungen zum schnellst-möglichen Zeitpunkt auszusprechen. Die Verwaltung stimmt mit diesem Ziel überein.

Dieses Ziel lässt sich kurzfristig nicht erreichen, wird jedoch langfristig angestrebt.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Fachhochschule Aachen den Restriktionen des Stellenplans unterliegt. Im Hinblick auf Qualität und Quantität der Planstellen und Stellen bestehen Unterschiede zu den Universitäten, die als eklatante Ungerechtigkeiten zu werten sind. Vorstöße, dies zu ändern, um in eine bessere Ausgangssituation zu gelangen, wurden hinreichend unternommen (Kanzler-Arbeitsgemeinschaft), blieben jedoch letztlich durch das Inkrafttreten des Qualitätspakts erfolglos.

7. Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Hinsichtlich der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten im Berichtszeitraum wird nachfolgend zu den einzelnen Dezernaten ausgeführt:

7.1 Dezernat I

Das Dezernat wurde im Rahmen einer Diplomarbeit hinsichtlich der vorhandenen Organisationsstruktur untersucht.

Im Hinblick auf die Umsetzung der in der Diplomarbeit aufgezeigten Lösungen sind Veränderungen in der Aufgabenverteilung vorgesehen, die in einigen wenigen Fällen zu höheren Eingruppierungen führen können. Diese Eingruppierungen könnten aus vorhandenen bzw. z. Zt. noch gesperrten Stellenanteilen abgedeckt werden.

Es ist beabsichtigt, diese Veränderungen mit den dem Dezernat zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu realisieren und dabei auch eine z. Zt. befristet Teilzeitbeschäftigte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern dies nicht durch die zur Zeit noch nicht bekannten Maßgaben der Personalagentur ausgeschlossen wird.

7.2 Dezernat II

Im Berichtszeitraum bestehen aufgrund der vorhandenen Stellen und Tätigkeiten keine Möglichkeiten für Änderungen der vorhandenen Eingruppierungen.

Die Nachfolge der ab 12/2003 nachzubesetzenden Stelle wird entsprechend den Vorgaben des LGG erfolgen.

7.3 Dezernat III

Im Berichtszeitraum bestehen aufgrund der vorhandenen Stellen und Tätigkeiten keine Möglichkeiten für Änderungen der vorhandenen Eingruppierungen.

Die unbefristete Einstellung einer befristet Teilzeitbeschäftigten ist beim Personalrat beantragt, musste jedoch wg. § 26 Abs. 2 Satz 3 LGG zurückgestellt werden.

7.4 Dezernat IV

Im Berichtszeitraum liegt die Nachfolge der bisherigen Gefahrstoffbeauftragten (ab 4/2001) zur Ausschreibung vor und wird wie die nachzubesetzenden Stellen im Arbeiterbereich (je 1 ab 2/2002 und ab 11/2003) vorzugsweise mit geeigneten Bewerberinnen besetzt.

Die eklatante Unterrepräsentanz von Frauen im Dezernat IV begründet sich in fehlenden Bewerbungen insbesondere von Frauen im Arbeiterbereich. Dies resultiert aus Ausbildungsberufen, die noch überwiegend (historisch bedingt) von Männern erlernt und ausgeübt werden.

Erfreulicherweise konnten trotz dieser Schwierigkeiten 2 Frauen im technischen Führungsbereich gewonnen werden.

7.5 Dezernat V

Es ist beabsichtigt, der Mitarbeiterin im mittleren Dienst im Rahmen einer Vertretung befristet höherwertige Tätigkeiten zu übertragen. Eine Tätigkeitsdarstellung wird derzeit vom Dezernenten erarbeitet.

7.6 Dezernat VI

Im Berichtszeitraum bestehen aufgrund der vorhandenen Stellen und Tätigkeiten keine Möglichkeiten für Änderungen der vorhandenen Eingruppierungen.

7.7 Dezernat Z

Die Nachfolge des Mitarbeiters in der Poststelle kann nicht ausgeschrieben werden, sondern muss wegen einer im Rahmen des Qualitätspakts abzugebenden Fahrerstelle durch interne Umverteilung (Hausarbeiter NF Poststelle, Fahrer Hausarbeiter) von Aufgaben geregelt werden.

Die Nachfolge der Mitarbeiterin (GIAz-Abrechnung) wird entsprechend den Vorgaben des LGG besetzt.

Eine Mitarbeiterin wird bis zum 13.01.2003 vertretungsweise im Dezernat Z unter Eingruppierung in Verg.-Gruppe Vc BAT zur Unterstützung der Mitarbeiter der Verwaltungs-DV eingesetzt.

Hier wurden die Möglichkeiten ausgeschöpft, eine Ganztagsstelle und eine höhere Eingruppierung zu schaffen, was begleitend durch Fort- und Weiterbildungen im DV-Bereich gefördert wurde und wird. Es ist weiterhin beabsichtigt, sobald der Stellenplan dies zulässt, eine Ganztagsverwendung für diese Mitarbeiterin im Bereich der Verwaltungs-DV zu etatisieren. Entsprechender Bedarf wurde bereits aufgrund der Untersuchung von Mummert und Partner festgestellt.

Bis auf die Nachfolge der im vorletzten Absatz aufgeführten Mitarbeiterin besteht im Berichtszeitraum keine Möglichkeit, den Anteil von Frauen zu erhöhen.

8. Schlussbestimmungen

Dieser Frauenförderplan tritt am 11.10.2001 in Kraft. Er wird im Verkündungsblatt der Fachhochschule Aachen "FH-Mitteilungen" veröffentlicht.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Senats vom 11.10.2001.

Aachen, den 11. Oktober 2001

Der Rektor
der Fachhochschule Aachen

gez. Buchkremer

Prof. Buchkremer

Frauenförderplan für die Dienststelle(n) (ausgerichtet an Bezugsgrößen des LGG)

Ist-Analyse Beamtinnen/Beamte (Stand März 2001)

BVL-Gruppe	Beschäftigte insgesamt												
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Be- urlaubte	Personal- kapazität	Stellen im Haushalt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Be- urlaubte	Personal- kapazität	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %
B 3	1				1	1					0	1	0,00
A 16	0				0	1					0	1	
A 15													
A 14	2				2	2					0	2	0,00
A 13	1				1	1					0	1	0,00
HD Summe	4	0	0	0	4	5	0	0	0	0	0	5	0,00
A 13					0	1					0	1	0,00
A 12	4				4	3	2				2	3	50,00
A 11	4				4	5	0				0	5	0,00
A 10	3			1	3	5	1			1	1	5	33,33
A 9	2				2	2	1				1	2	50,00
GD Summe	13	0	0	1	13	16	4	1	0	1	4	16	30,76
A 9 Z	1				1	1					0	1	0,00
A 9 Z	1				1	1					0	1	0,00
A 8	1	1	0,5		1,5	2	1	1	0,5		1,5	2	100,00
A 7						3					0	3	0,00
A 6						2					0	2	0,00
A 5													
MD Summe	3	1	0,5	0	3,5	9	1	1	0,5	0	1,5	9	71,43

Ist-Analyse Angestellte Stand: 03/2001

Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							
BVL-Gruppe	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Stellen im Haushalt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten in %	
		Personen	Beschäftigungsvol.					Personen	Beschäftigungsvol.				Pers.	Kap.
I b / II a	4				4	4	1				1	4	25,00	25,00
II a														
HD Summe	4				4	4	1				1	4	25,00	25,00
II a	1				1	1						1	0,00	0,00
II a / III	1				1	3						3	0,00	0,00
III	1				1		1				1		100,00	100,00
III / IV a	2				2	2	1				1	2	50,00	50,00
IV a	2				2	2	2				2	2	100,00	100,00
IV a / IV b	1				1	2						2	0,00	0,00
IV b	4	1	0,5		4,5	2	3	1	0,5		3,5	2	80,00	77,78
IV b / V b	1	1	0,5		1,5	3	1	1	0,5		1,5	3	100,00	100,00
GD Summe	13	2	1		14	15	8	2	1		9	15	66,67	64,29
V b	2				2	3						3	0,00	0,00
V b / V c **	4	5	2,7	1	6,7	8	3	4	2,2	1	5,2	8	80,00	77,60
V c	3	2	1,6		4,6	4	3	2	1,6		4,6	4	100,00	100,00
V c / VI b	2				2	3						3	0,00	0,00
VI b	4	1	0,5		4	6	3	1	0,5		3	6	80,00	75,00
VI b / VII	9	7	4		13	10	4	7	4		8	10	68,75	61,50
VII / VIII	2	2	1		3	5,5	1	2	1		2	5,5	75,00	66,70
MD Summe	26	17	9,8	1	35,3	39,5	14	16	9,3	1	22,8	39,5	70,45	64,60
IX a / IX b ***	1				1	2						2	0,00	0,00
IX b / X						2						2		
ED Summe	1				1	4						4	0,00	0,00

Ist-Analyse Arbeiterinnen / Arbeiter Stand 03/2001

BVL-Gruppe	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Be- urlaubte	Personal- kapazität	Stellen im Haushalt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Be- urlaubte	Personal- kapazität	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäf- tigten in %	
		Personen	Beschäfti- gungsvol.					Personen	Beschäfti- gungsvol.				Pers.	Kap.
9														
8a / 8														
7a - 6	2				2	1						1	0,00	0,00
6a - 6	2				2	1						1	0,00	0,00
6a - 5	1				1	5						5	0,00	0,00
5a - 4	4				4	3						3	0,00	0,00
4a - 3	3				3	1						1	0,00	0,00
3a - 2a	5				5	1	1				1	1	20,00	20,00
Summe	17				17	12	1				1	12	5,88	5,88

Abschätzung neu zu besetzender Planstellen für Beamtinnen / Beamte (nur bei Unterrepräsentanz) und Zielvorgabe Frauen (ausgerichtet an Bezugsgrößen des FFG)

Besoldungsgruppe	altersbedingtes Ausscheiden			sonstige Fluktuationsabschätzung			freie Stelle aufgrund von internen ¹⁾ Besetzungen			offene Stellen	neu/entfallende Stellen			Summe der zu besetzenden Stellen			Zielvorgabe: Beförderungen von Frauen			Zielvorgabe: Einstellung von Frauen und sonstige Besetzungen durch Frauen		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003
B 2																						
A 16										1				1			2)					
A 15																						
A 14																						
A 13																						
HD insg.																						
A 13							1							1			3)					
A 12																						
A 11										1				1			1 4)					
A 10							1							1				1 5)				
A 9								1							1							
GD insg.																						
A 9 Z																						
A 9																						
A 8																						
A 7																						
A 6																						
A 5																						
MD insg.																						

1) Wichtiger Hinweis: Alle internen Besetzungen stehen unter dem Vorbehalt der Besetzung durch die Personalagentur.

2) Der Senat hat Vorschlagsrecht; letztendlich entscheidet das Ministerium

3) Planstelle ist an Dezernentinnen-/Dezernententätigkeit gekoppelt. Siehe auch 1).

4) Besetzung erfolgt gemäß § 7 Abs. 1 LGG. Siehe auch 1).

5) Die in Frage kommende Beamtin erfüllt die Voraussetzungen für eine Beförderung (Anstellung und § 25 Abs. 2 LBG) erst ab 24.10.2002.

Abschätzung neu zu besetzender Stellen für Arbeiterinnen / Arbeiter (nur bei Unterrepräsentanz) und Zielvorgabe Frauen (ausgerichtet an Bezugsgrößen des FFG) Arbeiterinnen / Arbeiter

Besoldungsgruppe	altersbedingtes Ausscheiden			sonstige Fluktuationsabschätzung			freie Stelle aufgrund von internen Besetzungen ¹⁾			offene Stellen	neu/entfallende Stellen			Summe der zu besetzenden Stellen			Zielvorgabe: Beförderungen von Frauen			Zielvorgabe: Einstellung von Frauen und sonstige Besetzungen durch Frauen		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003
9																						
8a / 8																						
7a - 6																						
6a / 6																						
6a - 5																						
5a - 4	1													1						1		
4a - 3		1													1						1	
3a - 2a			1													1						1
Arbeiter insg.	1	1	1											1	1	1				1	1	1