

## Anlage zum Frauenförderplan

# Stellenbesetzungsprognose mit Zielvorgabe Quotierung

### Inhalt

I	Prognose Allgemeine Verwaltung
II	Prognose Tierärztinnen und Tierärzte
III	Prognose Technischer Bereich

### Erläuterungen:

Eine Stellenbesetzungsprognose wurde nur noch für die Bereiche angefertigt, in denen (ggf. in Teilbereichen) Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist. Deshalb wurde auf die Erstellung von Prognosen für die Bereiche medizinischer Dienst und Sozialbereich verzichtet.

Die Stellenbesetzungsprognose beruht auf Schätzwerten. Die Schätzwerte beziehen sich auf drei Schwerpunkte:

#### 1. Ausscheiden aufgrund der Altersgrenze

Bei den angegebenen Werten wurde das Erreichen des 63. Lebensjahres als „Regel“altersgrenze berücksichtigt. Sofern davon abweichende Termine für den Eintritt in den Ruhestand bereits bekannt sind (z.B. durch Altersteilzeitregelungen, Arbeitsleistung bis zum 65. Lebensjahr), sind diese Werte in den Prognosen berücksichtigt.

2. Sonstige Fluktuationsabschätzung (hängt von vielen variierenden Faktoren ab: Wirtschaftslage, Altersstruktur und Gesundheit der Beschäftigten, Inanspruchnahme von Beurlaubungsmöglichkeiten, Rückkehr aus Beurlaubung etc.)

#### 3. Freiwerdende Stellen aufgrund interner Besetzungen

Geht man davon aus, dass jede Stelle, die aus den Gründen zu 1. und 2. frei wird, auch wieder besetzt wird, so wäre unter diesem Punkt die Summe aus 1. und 2. zu bilden. Wegen der finanzwirtschaftlichen Zwänge kann jedoch von diesem Automatismus nicht (mehr) ausgegangen werden.

Ziel bei personellen Maßnahmen bleibt es weiterhin, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine paritätische Stellenbesetzung mit Männern und Frauen zu erreichen.

Die genannten Werte zu Frauenbeförderungen und Frauenstellenneubesetzungen stehen unter dem Vorbehalt, dass bei Stellenbesetzungsverfahren auch weibliches Personal zur Verfügung steht. Dieses ist insbesondere bei der Besetzung von Positionen im höheren Dienst und bei Spitzenämtern des gehobenen Dienstes derzeit (noch) nicht immer der Fall, weil der Frauenanteil in den entsprechenden höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen geringer ist als der Männeranteil. Darüber hinaus müssen sich Männer wie Frauen grundsätzlich an den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung messen lassen.



**Frauenförderplan der Kreisverwaltung  
Prognose II Tierärztinnen und Tierärzte**

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz) und Zielvorgabe Frauen																				Stand: 30.06.2006															
Vergütungs- gruppen nach TVöD vergleichbar	Nr.	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze						sonstige Fluktuationsabschätzung						Schätzung freierwerdender Stellen aufgrund von internen Besetzungen						offene Stellen	neue Stellen						Summe der zu besetzenden Stellen			Zielvorgabe: Frauen- beförderungen			Zielvorgabe: Frauenstellen- neubesetzungen		
		Stichtag 30.06.						Stichtag 30.06.						Stichtag 30.06.							Stichtag 30.06.						Stichtag 30.06.			Stichtag 30.06.					
		07	08	09				07	08	09				07	08	09					07	08	09				07	08	09	07	08	09	07	08	09
A																																			
A 16	1	-	-	-			-	-	-				-	-	-				-	-	-				-	-	-								
A15/E 15	2	1					-	-	-				-	-	-				1	-	-	-			1										
A14/E 14	3						-	-	-				1	-	-				1	-	-	-			-			-			1				
A13/E 13	4	-	-	-			-	-	-				-	-	-				-	-	-	-			-	-	-	Quote erreicht							
Höherer Dienst insg.	5	1											1						2						1						1				

**Frauenförderplan der Kreisverwaltung  
Prognose III Technischer Bereich**

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz) und Zielvorgabe Frauen																				Stand: 30.06.2006					
Vergütungs- gruppen nach TVöD vergleichbar	Nr.	altersbedingtes Ausscheiden aufgrund Erreichen der Altersgrenze			sonstige Fluktuationsabschätzung			Schätzung freierwerdender Stellen aufgrund von internen Besetzungen			offene Stellen	neue Stellen			Summe der zu besetzenden Stellen			Zielvorgabe: Frauen- beförderungen			Zielvorgabe: Frauenstellen- neubesetzungen				
		Stichtag 30.06.			Stichtag 30.06.			Stichtag 30.06.				Stichtag 30.06.			Stichtag 30.06.			Stichtag 30.06.							
		07	08	09	07	08	09	07	08	09			07	08	09	07	08	09	07	08	09	07	08	09	
A																									
A 16	1																								
A15/E 15	2																								
A14/E 14	3																								
A13/E 13	4																								
Höherer Dienst insg.	5 6																								
A13	7																								
A12/E 12	8																								
A11/E 11	9																								
A10/E 10	10																								
A9/E 9	11	-	-	1										1					1			1			1
Gehobener Dienst insg.	12			1										1					1			1			1
E 8	13		1											1					1						1
E 6	14	-	-	-	-	-	-	1	1	1				3			1	1	1	1	1	1	1	1	1
E 5	15	-	-	-	-	-	-	1	1	1				3			1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mittlerer Dienst insg.	16	-	1	-					2					7			2	3	2	2	2	2	2	3	2