

HESSEN



Gleichstellungsplan

des Mandanten Information und Dokumentation:
Hessisches Landesarchiv,
Hessisches Landesamt für geschichtliche Landeskunde

für den Zeitraum 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2023

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Mandantenleiters	4
Einleitung	5
1. Wo stehen wir? Bestandsaufnahmen und Analysen zur Beschäftigtenstruktur	5
1.1 Gesamtpersonalbestand	5
1.2 Prozentuale Verteilung der Geschlechter auf den Einkommensebenen.....	6
1.2.1 Personen.....	6
1.2.2 Stellenanteile.....	6
1.3 Befristet und unbefristet Beschäftigte in Vollzeit.....	7
1.4 Befristet und unbefristet Beschäftigte in Teilzeit.....	8
1.4.1 Personen.....	8
1.4.2 Stellenanteile.....	9
1.5 Anzahl der im Mandanten beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	9
1.6 Entwicklung des Frauenanteils	10
1.6.1 Entwicklung des Frauenanteils im höheren und gehobenen Dienst (bezogen auf Stellen)	10
1.6.2 Entwicklung des Frauenanteils bei den Beschäftigten (bezogen auf Stellen)	10
1.7. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter.....	12
1.7.1. Referendarinnen und Referendare für den höheren Archivdienst	12
1.7.2. Anwärterinnen und Anwärter für den gehobenen Archivdienst.....	12
1.7.3. Auszubildende als Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv.....	12
1.7.4. Auszubildende im Buchbindehandwerk.....	12
2. Schätzung der zu besetzenden Planstellen und möglichen Beförderungen	13
3. Zielvorgaben für Stellenbesetzungen und Beförderungen	13
4. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	14
5. Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung.....	15
5.1 Geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung	15
5.2 Potenzialerkennung und Förderung	15
5.3 Fortbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen	16

5.4 Gestaltung von Auswahlverfahren.....	16
5.5 Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten.....	17
5.6 Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben.....	17
5.7 Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern	17
5.8 Beurteilungswesen	17
6. Implementierung des Gleichstellungsplans.....	18
Anhang	19

Vorwort des Mandantenleiters

Im Folgenden legt der Mandant Information und Dokumentation seinen Gleichstellungsplan für den Zeitraum Juli 2017 bis Juni 2023 vor. Er soll Richtschnur und Verpflichtung in einem sein. In gewisser Weise spiegelt die Bestandsaufnahme die allgemeine gesellschaftliche Situation wider, jedoch bezieht der Plan auch klar Stellung. Denn er dokumentiert den Willen der Dienststellenleitungen im Mandanten, die Chancengleichheit zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten zu gewährleisten und aktiv weitere Maßnahmen zu ergreifen, die erforderlich sind, um die tatsächliche Gleichstellung soweit als möglich zu realisieren.

Zumal im Bereich der höher qualifizierten fachlichen Stellen ist eine noch vorhandene unterdurchschnittliche Repräsentanz der weiblichen Beschäftigten unübersehbar, dies betrifft insbesondere den gehobenen und den höheren Dienst. Die Ursachen sind vor allem bei den Führungskräften in einer unausgeglichene und sich allerdings allmählich nivellierenden Ausbildungsquote zu suchen. Das Hessische Landesarchiv achtet bei der Besetzung der Ausbildungsplätze für Referendarinnen und Referendare bereits seit langem und erfolgreich auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Die aktuell fehlende Repräsentanz der weiblichen Fachkräfte bei den höherwertigen Stellen im gehobenen Dienst ist eine Momentaufnahme, die sich relativiert, wenn man die A11- und A12-Kräfte zusammennimmt.

Insgesamt kann der Mandant vergleichsweise selbstbewusst auf seine bisherige Bilanz in Bezug auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zurückblicken. Die eingeschlagenen Wege und Maßnahmen haben aus Sicht der Dienststellenleitungen grosso modo ihre Wirkungen erzeugt. Dies jedoch bedeutet bei weitem nicht, dass damit die Anstrengungen, weiter auf die Gleichbehandlung von Kolleginnen und Kollegen zu achten und bei den Beschäftigten für dieses Thema zu sensibilisieren, nachlassen können. Im Gegenteil nehmen sie weiter einen festen Platz in der Personalpolitik des Mandanten ein.

Daher wurde vor einem Jahr seitens des Landesarchivs Hessen die Bewerbung für das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ auf den Weg gebracht, woraufhin es im April 2017 verliehen wurde. Flankiert wurde dieser Schritt durch eine Zielvereinbarung mit einem ambitionierten Maßnahmenpaket, welches das Landesarchiv verpflichtet, die Dienststellenleitungen wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu unterstützen, auf bestehende und ggf. erst entstehende Bedarfe eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds angemessen und lösungsorientiert zu reagieren. Hierdurch soll die Attraktivität der Arbeitsbedingungen, zumal für die vielen Kolleginnen, weiter gesteigert werden.

Marburg, im August 2017



Prof. Dr. Andreas Hedwig

Einleitung

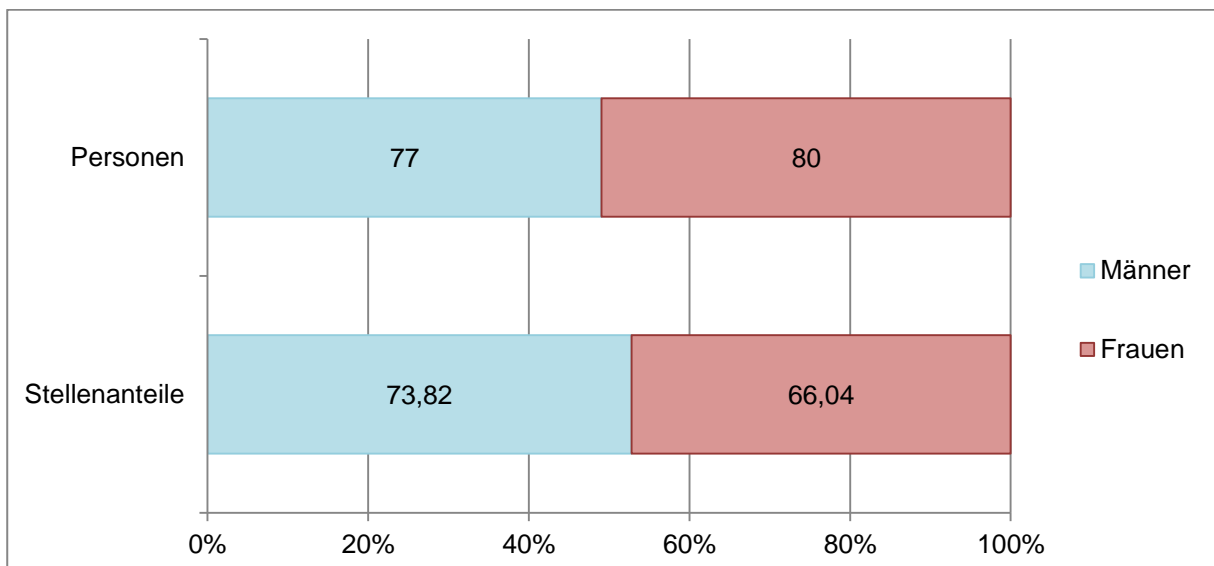
Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde auf der Grundlage des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG), in der novellierten Fassung vom 20. Dezember 2015 (GVBl. S. 637-648), in Kraft seit 1. Januar 2016, erstellt. Das Hessische Landesarchiv (im Folgenden: HLA) und das Hessische Landesamt für geschichtliche Landeskunde (im Folgenden: HLGL) verfolgen mit dem Gleichstellungsplan das Ziel, die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verwirklichen und eine noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Ebenen, insbesondere aber in Führungspositionen, zu beseitigen.

Dieser Gleichstellungsplan schreibt die Frauenförderpläne des Mandanten Information und Dokumentation (im Folgenden IuD) aus den Jahren 2004 bis 2016 auf der Grundlage aktueller Daten und Entwicklungen fort. Er orientiert sich an der bestehenden Situation und zeigt auf, in welchen Bereichen Entwicklungsbedarf besteht und wie dieser durch entsprechende Maßnahmen abgebaut werden kann. Er wurde in enger Abstimmung zwischen Dr. Annegret Wenz-Haubfleisch als der Personalverantwortlichen im HLA und Dr. Katrin Marx-Jaskulski, Andrea Heck (Gleichstellungsbeauftragte des Mandanten und Vertreterin, zugleich Gleichstellungsbeauftragte in den Hessischen Staatsarchiven Marburg bzw. Darmstadt) sowie Ina Herge (Gleichstellungsbeauftragte im Hessischen Hauptstaatsarchiv) erstellt.

1. Wo stehen wir? Bestandsaufnahmen und Analysen zur Beschäftigtenstruktur (vgl. § 6 Abs. 2 Nr. 1 HGIG, jeweils Stand: 1.7.2017)

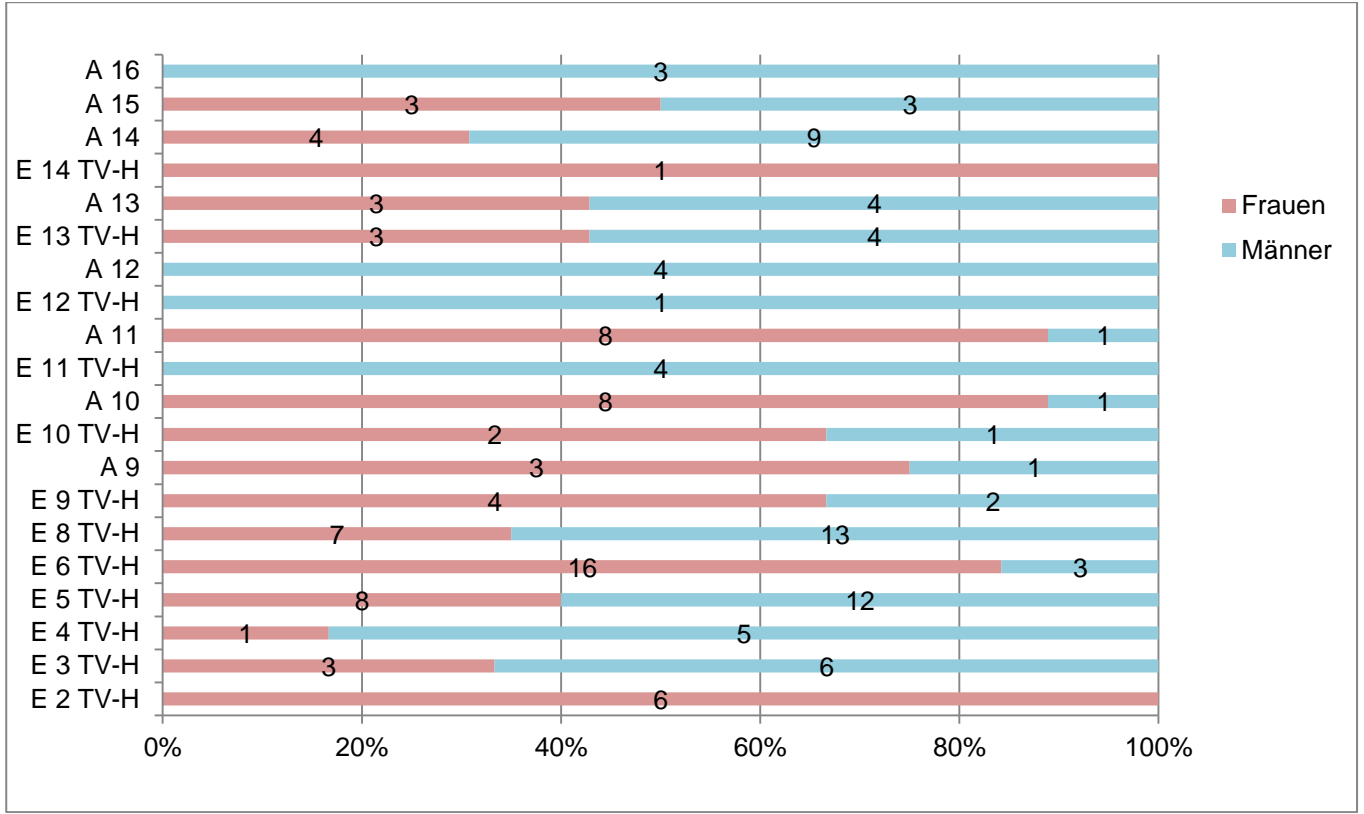
1.1 Gesamtpersonalbestand

Insgesamt arbeiten 157 Personen auf 139,86 Stellenanteilen im Mandanten IuD). Frauen haben 47,22 Prozent der Stellenanteile inne, Männer 52,78 Prozent.

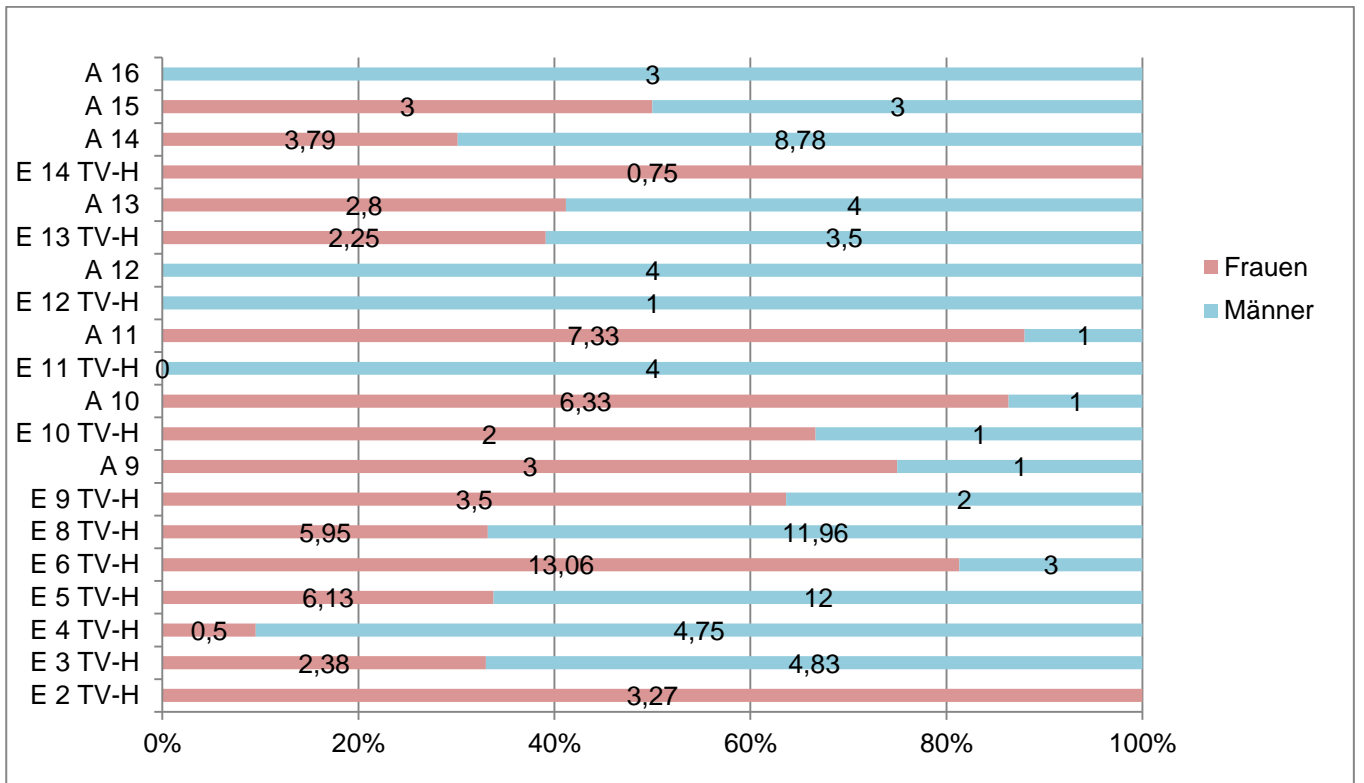


1.2 Prozentuale Verteilung der Geschlechter auf den Einkommensebenen (vgl. § 6 Abs. 3 Nr. 1 HGIG)

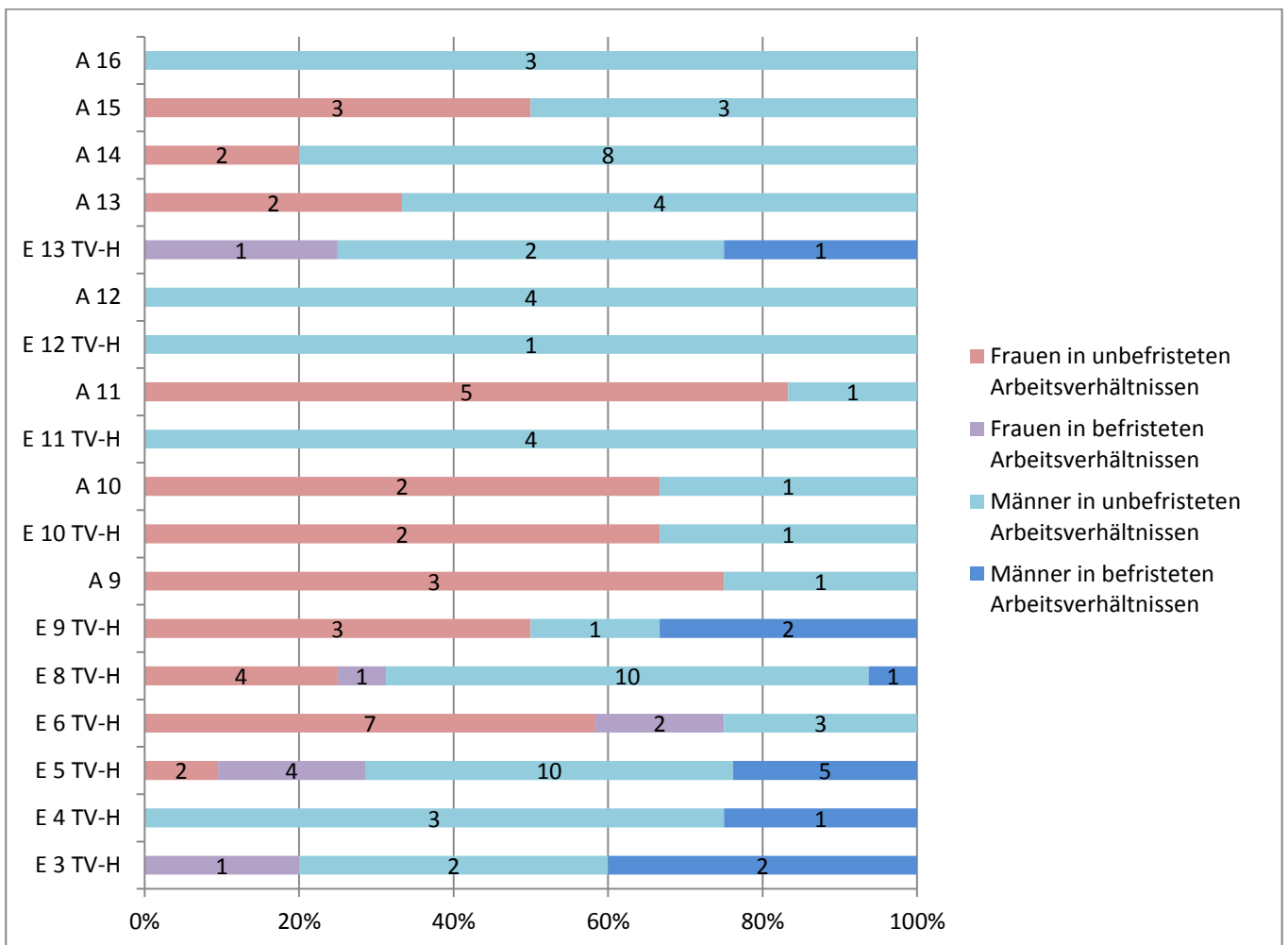
1.2.1 Personen



1.2.2 Stellenanteile



1.3 Befristet und unbefristet Beschäftigte in Vollzeit (vgl. § 6 Abs. 3 Nr. 1 HGIG, erstellt auf Grundlage der CO-Daten für Juli 2017 für den Mandanten luD, in den nicht aufgeführten Besoldungsgruppen wird im Mandanten nicht in Vollzeit gearbeitet.)¹

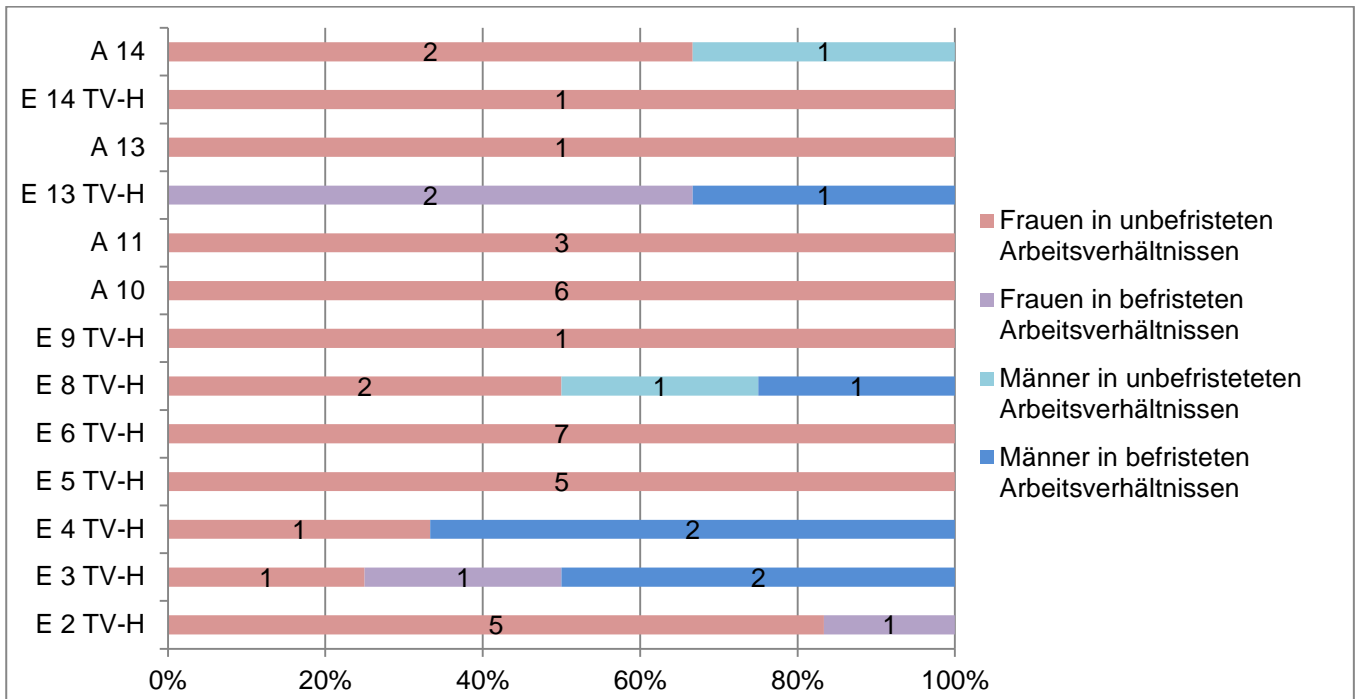


Im Mandanten sind demzufolge 35 Frauen und 62 Männer in Vollzeit und in unbefristeten Arbeitsverhältnissen, dagegen 9 Frauen und 12 Männer in Vollzeit in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt.

¹ Die im Anhang dokumentierten Zahlen, die als Datengrundlage des Gleichstellungsplanes aus SAP erhoben wurden, differenzieren bei den Vollzeitbeschäftigten nicht nach befristet/unbefristet. Daher wurde auf die aktuellen CO-Daten für Juli 2017 zurückgegriffen.

1.4 Befristet und unbefristet Beschäftigte in Teilzeit (vgl. § 6 Abs. 3 Nr. 2 HGIG, erstellt auf Grundlage der CO-Daten für Juli 2017 für den Mandanten luD; in den nicht aufgeführten Besoldungsgruppen wird im Mandanten nicht in Teilzeit gearbeitet.)²

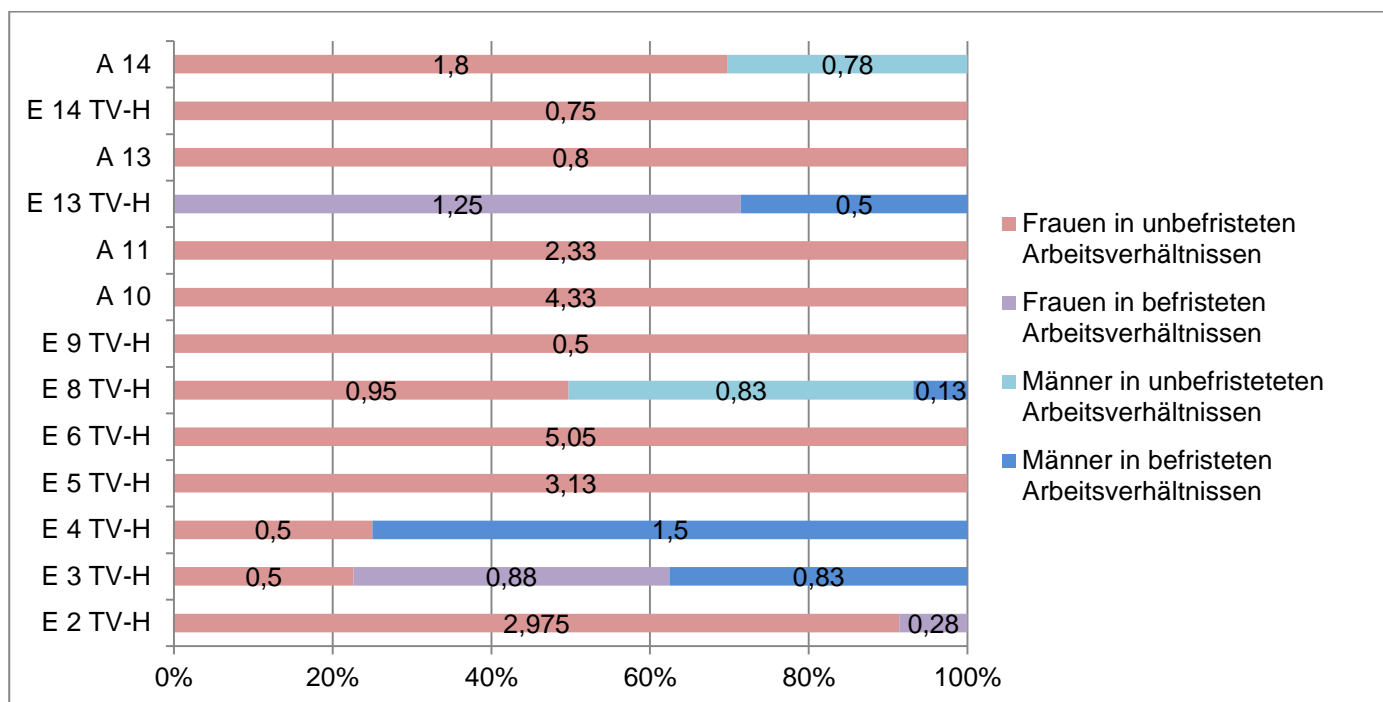
1.4.1 Personen



In Teilzeit in unbefristeten Arbeitsverhältnissen sind 35 Frauen, dagegen nur 2 Männer tätig, während in Teilzeit in befristeten Arbeitsverhältnissen 4 Frauen und 6 Männer beschäftigt sind.

² Die im Anhang dokumentierten SAP-Zahlen weisen in den Spalten „Teilzeitbeschäftigte befristet bzw. unbefristet“ die Kolleginnen und Kollegen aus, die sich aktuell auf reduzierte Stundenanteile festgelegt haben. Für die Fragestellung des Gleichstellungsplans war daher eine Datenerhebung auf anderer Grundlage erforderlich.

1.4.2 Stellenanteile



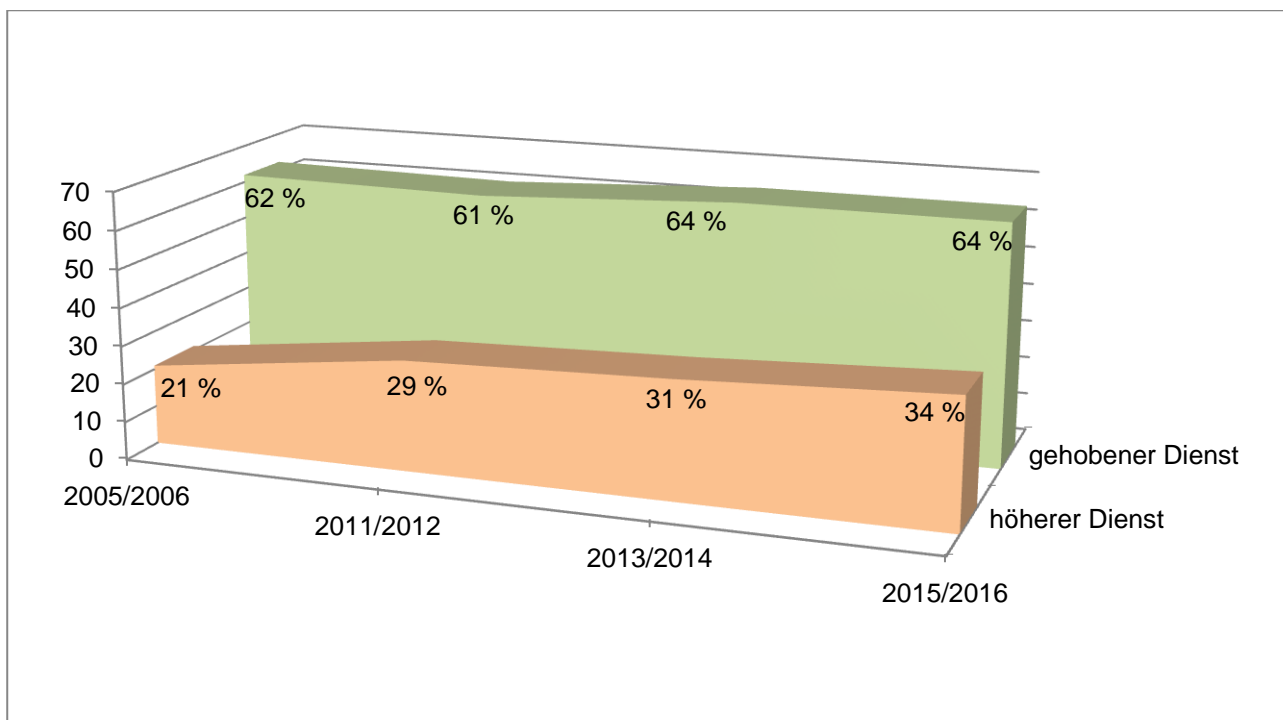
Unbefristet in Teilzeit arbeitende Frauen haben 23,62 Stellenanteile inne, Männer 1,61 Stellenanteile. Befristete in Teilzeit tätige Frauen haben 2,13 Stellenanteile, Männer 2,83 Stellenanteile inne.

1.5 Anzahl der im Mandanten beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (vgl. § 6 Abs. 3 Nr. 4 HGIG)

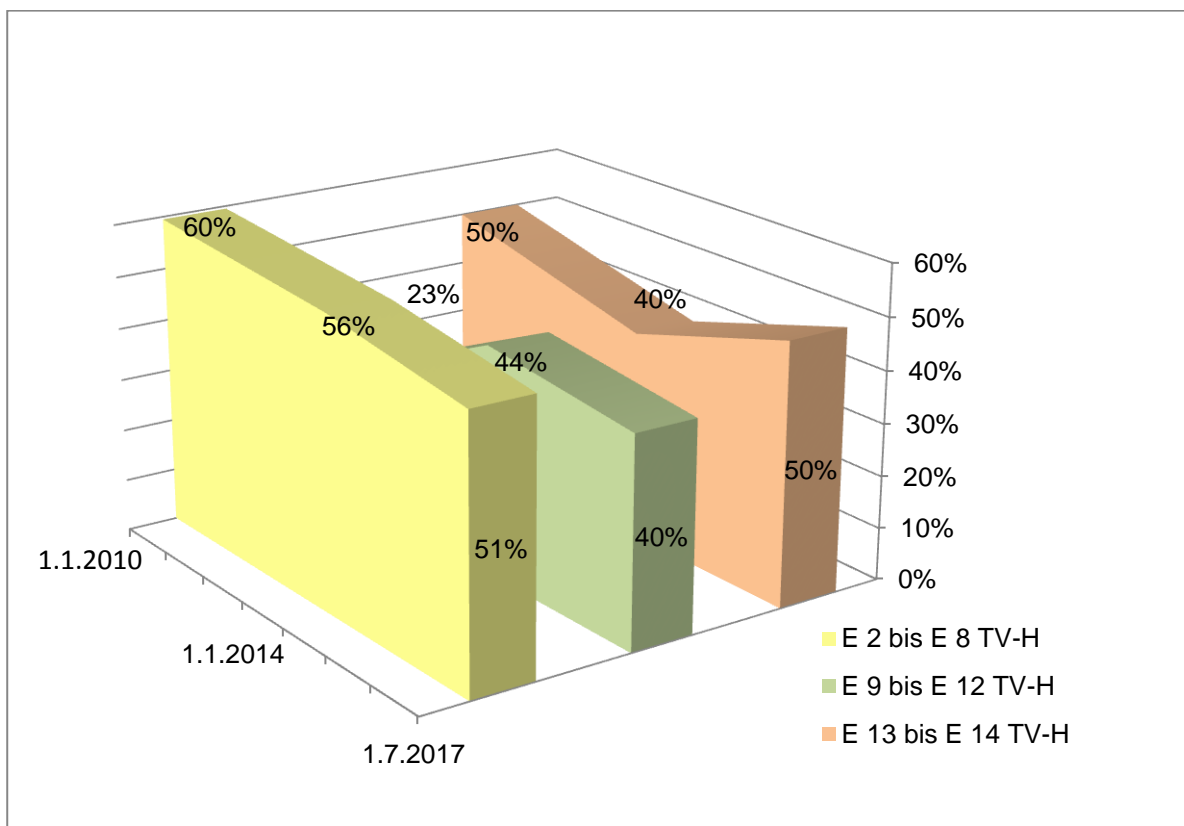
Im Mandanten haben insgesamt 27 Beschäftigte Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen inne. Darunter sind 9 Frauen und 18 Männer. Diese Führungspositionen sind damit zu 66 Prozent mit Männern und zu 33 Prozent mit Frauen besetzt. 6 Führungskräfte, davon 4 Frauen, üben keine Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aus, übernehmen jedoch fachliche Verantwortung.

1.6 Entwicklung des Frauenanteils

1.6.1 Entwicklung des Frauenanteils im höheren und gehobenen Dienst (bezogen auf Stellen)



1.6.2 Entwicklung des Frauenanteils bei den Beschäftigten (bezogen auf Stellen)



Zusammenfassende Analyse der Grafiken und Befunde 1.1-1.6:

Die Stellen im höheren Dienst sind überwiegend von Männern besetzt, was sich deutlich bei den Vorgesetzten- und Leitungspositionen abzeichnet. Es sind keine geteilten Führungspositionen vorhanden. Im gehobenen Dienst sticht die ausschließlich männliche Besetzung der Besoldungsgruppe A 12 hervor, während der übrige gehobene Dienst (BesGr A 9 bis A 11) überwiegend weiblich besetzt ist. In den unteren Entgeltgruppen (EG 5 bis EG 3) ist der Anteil der mit Männern besetzten Stellen höher.

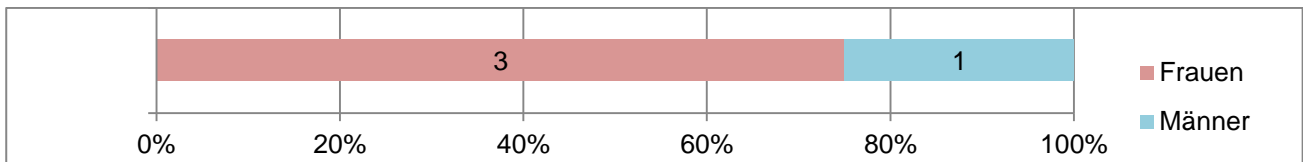
Der Frauenanteil im gehobenen Dienst ist seit 2006 recht konstant bei etwa 60 Prozent geblieben, im höheren Dienst ergab sich in den letzten zwölf Jahren eine Steigerung von 21 Prozent auf immerhin 34 Prozent.

Die Möglichkeiten, in Teilzeit zu arbeiten, werden in weit überwiegenderem Maße von den weiblichen Beschäftigten genutzt. Traditionelle Muster von Geschlechterrollen in der Familie spiegeln sich in der Auswertung der Beschäftigtenstruktur im Mandanten überwiegend wider: Männer arbeiten Vollzeit, Frauen in Teilzeit, um Familienaufgaben wahrzunehmen. Als „Langzeitabwesende aus familiären Gründen“ werden in den für den Gleichstellungsplan erhobenen Statistiken ausschließlich Frauen geführt. Gleichwohl sind in den vergangenen Jahren zunehmend Fälle zu verzeichnen, in denen auch Männer Elternzeit in Anspruch nehmen oder weibliche Kräfte, zumal Führungskräfte, von ihren Partnern unterstützt werden, um nach der Geburt eines Kindes eine frühe Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen oder eine hohe Arbeitszeitpräsenz zu realisieren. Die Option der Telearbeit wird von fast doppelt so vielen Frauen wie Männern wahrgenommen, auch wenn dies in der vorliegenden Bestandsaufnahme nicht Gegenstand einer Erhebung war.³ Auch die Entwicklung der Telearbeit geht zum Teil auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurück. Zusammengefasst zeigen danach die männlichen Kollegen immer noch fast durchweg in zweifacher Hinsicht mehr „Präsenz“ – durch eine Vollzeitstelle und das Arbeiten vor Ort in der Dienststelle.

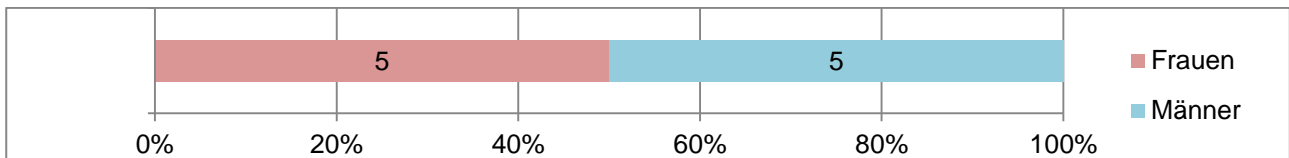
³ Im Hessischen Landesarchiv nutzen sieben Kolleginnen und vier Kollegen die Möglichkeit der Telearbeit, im Hessischen Landesamt für geschichtliche Landeskunde niemand.

1.7. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter (vgl. § 6 Abs. 3 Nr. 3 HGIG)

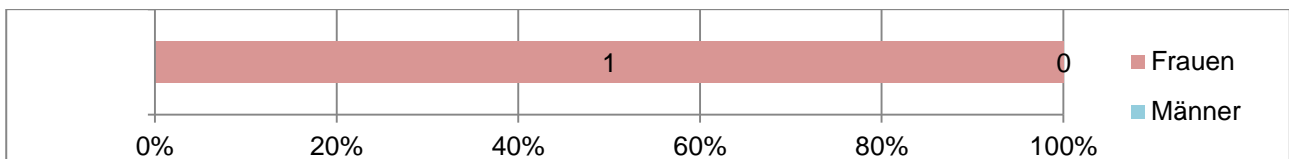
1.7.1. Referendarinnen und Referendare für den höheren Archivdienst



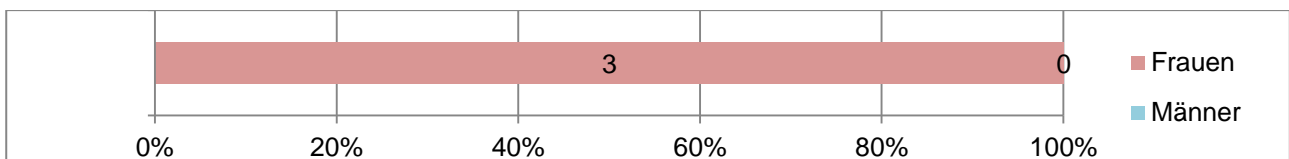
1.7.2. Anwärterinnen und Anwärter für den gehobenen Archivdienst



1.7.3. Auszubildende als Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv



1.7.4. Auszubildende im Buchbindehandwerk



Bei den Facharchivarinnen und -archivaren im höheren und gehobenen Dienst stellte sich die Situation der Bewerberinnen und Bewerber in den letzten Jahren ausgesprochen positiv dar, auf jeweils drei bzw. vier zu besetzende Stellen bewarben sich jeweils bis zu 200 Kandidatinnen und Kandidaten. Für den Ausbildungszeitraum 2017 bis 2019 konnten im höheren Dienst drei Referendarinnen und ein Referendar eingestellt werden. Obgleich der Anteil männlicher Bewerber für das Referendariat immer höher liegt, gelang es im gesamten Zeitraum 2010 bis 2016, die Ausbildungsstellen im höheren Dienst je zur Hälfte mit Frauen und zur Hälfte mit Männern zu besetzen. In den zum 1. Juli 2017 laufenden drei Ausbildungsgängen im gehobenen Dienst ist der Anteil der Männer und Frauen ebenfalls ausgeglichen. Ab Herbst 2017 werden je ein Mann und eine Frau im Hauptstaatsarchiv zu Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste ausgebildet (derzeit eine Frau, die vor dem Abschluss steht). Im Buchbindehandwerk, für das die Restaurierungswerkstatt

des Staatsarchivs Marburg ausgebildet, wurden in den vergangenen Jahren kontinuierlich und sind auch jetzt alle drei Stellen von Frauen besetzt, da wenige männliche Kandidaten immer einer großen Zahl Mitbewerberinnen gegenüberstanden, die besser geeignet waren.

2. Schätzung der zu besetzenden Planstellen und möglichen Beförderungen (vgl. § 6 Abs. 2 Nr. 2 sowie Abs. 3 Nr. 5 HGIG)

Im Zeitraum Juli 2017 bis Juni 2020 werden voraussichtlich aufgrund des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze insgesamt zwölf Stellen frei, davon drei Beamtenstellen der BesGr A 12, A 15 und A 16, eine Stelle vergleichbar gehobener Dienst (derzeit EG 9) und acht Stellen in den Entgeltgruppen vergleichbar dem mittleren Dienst (EG 5 bis EG 8).⁴

3. Zielvorgaben für Stellenbesetzungen und Beförderungen (vgl. § 6 Abs. 2 Nr. 3 HGIG)

Auf der Basis einer Abschätzung der freiwerdenden Stellen im Zeitraum 2017 bis 2020 sind für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen, festzulegen. Gemäß § 6 Abs. 5 HGIG ist dabei ist zu berücksichtigen, dass für diese Bereiche jeweils mehr als die Hälfte der freiwerdenden Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen sind. Davon kann nur abgewichen werden, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist oder glaubhaft dargelegt ist, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind.

Nach Freiwerden der Stelle A 12 ist aus dem Besetzungsverfahren für eine Stelle im Eingangssamt der A 9 ein männlicher Bewerber erfolgreich hervorgegangen. Bei den hierdurch eröffneten Beförderungsmöglichkeiten sollen möglichst Frauen zum Zuge kommen; dies gilt v.a. für die BesGr A 12, da Frauen hier derzeit überhaupt nicht repräsentiert sind.

In den Führungspositionen des höheren Dienstes sind Frauen im Mandanten deutlich unterrepräsentiert. In der BesGr A 15 besteht derzeit ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, auf dessen Erhalt zu achten ist. Alle drei Leitungspositionen der BesGr A 16 sind derzeit mit Männern besetzt. Um dieses Ungleichgewicht zu mindern, soll möglichst eine Frau eingestellt werden.

In der Gruppe der Beschäftigten erreichen sechs Männer und drei Frauen die Altersgrenze. Derzeit sind diese Personen folgendermaßen eingruppiert: EG 5: 3 Männer, 1 Frau;

⁴ Für die Entgeltgruppen EG 5 bis EG 9 können, wiederum auf einer anderen Datengrundlage, nämlich der *IuD-Liste Pensionierungen*, nur Angaben zu frei werdenden Stellen durch Renteneintritt gemacht werden. Im Beschäftigtenstatus erfolgen keine Beförderungen auf bestehende Planstellen, sondern im Bedarfsfall die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

EG 6: ein Mann, eine Frau; EG 8: ein Mann, eine Frau; EG 9: ein Mann. Bei den Nachbesetzungen ist darauf zu achten, dass weibliche Unterrepräsentanzen vermieden werden.

4. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. § 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG)

Gute Rahmenbedingungen, was Arbeitsplatz und -zeit betrifft, sollen die Beschäftigten im Mandanten motivieren, gute Arbeitsergebnisse zur Folge haben und Eltern einen schnelleren Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit sowie Beschäftigten nach der Pflege von Angehörigen ermöglichen. Daher hat sich das Hessische Landesarchiv im Sommer 2016 für das „Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ beworben, um Ideen und Projekte für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu entwickeln und damit auch den Zielen des Gleichberechtigungsgesetzes Rechnung zu tragen. Mit dem Abschluss einer Zielvereinbarung im März 2017 war eine Bestandsaufnahme verbunden. Sie ergab, dass das HLA in Bezug auf die Flexibilität von Arbeitszeit und -ort bereits gut aufgestellt ist: Es ist ein einheitliches flexibles Arbeitszeitmodell etabliert (Mindestarbeitszeitmodell ohne Kern-, nur mit Rahmenarbeitszeiten und mit einer Mindestarbeitszeit von vier Stunden/Tag). Die Möglichkeit der Telearbeit wird in den meisten Standorten des HLA genutzt (Darmstadt, Marburg mit Burg Ludwigstein und Wiesbaden). Arbeit in Teilzeit wird großzügig gewährt. Der Mandant ermöglicht auch die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit.

Bis März 2018 wird das mobile flexible Arbeiten umgesetzt mit der Anschaffung von sogenannten Notfall-Laptops, die ein relativ spontanes Arbeiten von zuhause aus für kurze Zeit und daher ohne Telearbeitszeitvereinbarung ermöglichen. In der täglichen Arbeit – bei der Planung von Arbeitsprojekten, von Terminen und Besprechungen, die Kolleginnen und Kollegen aus allen drei Standorten zusammenführen, – sollen familienfreundliche Alternativen (etwa Telefon- oder Videokonferenzen) verstärkt eingesetzt werden. Die Anschaffung entsprechender Videotechnik soll erfolgen.

Um die Voraussetzungen für das Mitbringen von Kindern an die Arbeitsstätte in Betreuungsnotfällen zu schaffen, werden zudem Mittel der Gütesiegel-Geschäftsstelle in Höhe von 1.500,- € genutzt. Sie dienen der Ausstattung der Standorte des HLA mit Spielzeug zur Beschäftigung der Kinder. Für Informationen und Angebote zu familien- und gesundheitsrelevanten Themen soll ein allen zugänglicher Ordner auf dem vorhandenen gemeinsamen und dienststellenübergreifenden Netzlaufwerk zur Verfügung gestellt werden.

Auch Gesundheitsangebote zur körperlichen Fitness oder Veranstaltungen zu anderen gesundheitlichen Themen durch geschultes eigenes Personal oder Externe sind Gegenstand der Zielvereinbarung. Wenn etwa, wie in den Standorten Marburg und Neustadt bereits etabliert, ein Angebot zu Rückenfitness und Nordic Walking besteht, das man zum Teil in der Dienstzeit nutzen kann, spart dieses nach Dienstschluss den Weg zu einer entsprechenden Einrichtung, und es ist Zeit für Familienaufgaben gewonnen.

Im Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungsplans wird darauf geachtet, dass in allen Dienststellen standortgerechte Maßnahmen ergriffen werden.

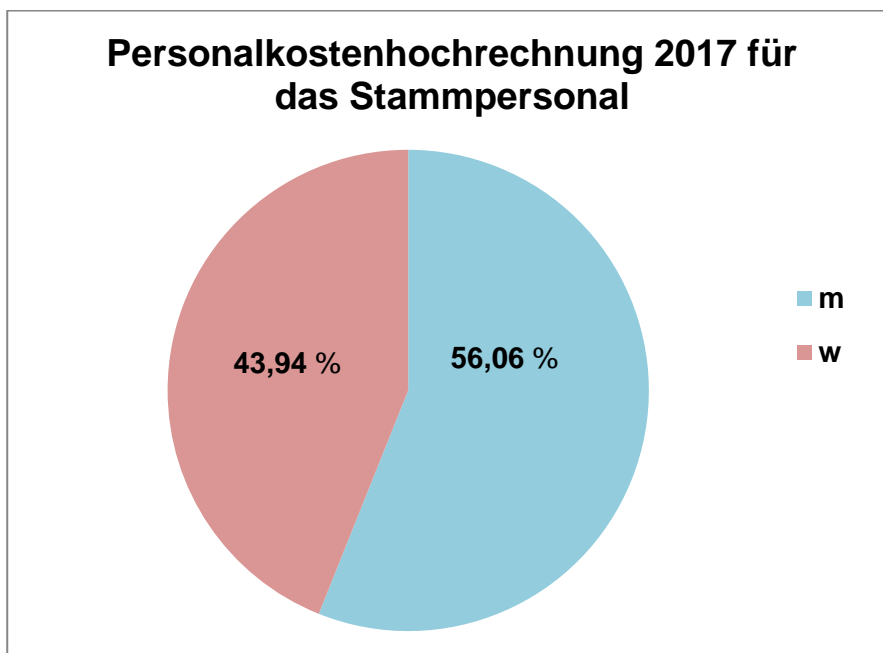
Zur weiteren Stärkung der Familienfreundlichkeit und zur Vernetzung mit Unternehmen und Behörden tritt der Mandant dem Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bei (<https://netzwerk.erfolgsfaktor-familie.de/>).

5. Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung (vgl. § 6 Abs. 2 Nr. 5 und Abs. 4 HGIG)

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind bei Maßnahmen der Personalentwicklung zu berücksichtigen. Der Mandant nimmt sich vor, folgende Maßnahmen zur Förderung von Frauen umzusetzen.

5.1 Geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung

Im Mandanten sind die Personalkosten beim Stammpersonal (Beamte, Beschäftigte, Referendare, Anwärter und Auszubildende) im Verhältnis 43,94 Prozent zu 56,06 Prozent auf Frauen und Männer verteilt.



Die Personalkostenverteilung liegt somit noch unter dem Anteil der mit Frauen besetzten Stellen (47,22 Prozent). Die Daten unterstreichen daher die Notwendigkeit, durch Besetzung höherwertiger Stellen mit Frauen auch im Bereich der für Personal aufgewendeten Ressourcen einen Ausgleich anzustreben.

5.2 Potenzialerkennung und Förderung

Die Jahresgespräche werden als Instrument zur Entwicklung von Perspektiven und der Planung von persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten, insbesondere von Frauen,

regelmäßig und aktiv genutzt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ermuntert, Lehrgänge zur Führungskräfteentwicklung sowie weitere, die Führungs- und andere Fähigkeiten stärkende Fortbildungen zu besuchen, Rotationsmöglichkeiten werden ausgelotet.

Anlässlich der Reduzierung von Vollzeit auf Teilzeit bzw. bei der Wiederaufstockung wird ein verändertes Aufgabenspektrum mit der Kollegin bzw. dem Kollegen besprochen; der Geschäftsverteilungsplan sowie die Arbeitsplatzbeschreibung werden entsprechend aktualisiert. Dabei wird auf die Balance von höherwertigen und anderweitigen Tätigkeiten geachtet.

In Projekten und Arbeitsgruppen werden höherwertige Tätigkeiten geschlechtergerecht verteilt. Auch mitwirkende Teilzeitkräfte werden hierin unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeit einbezogen.

5.3 Fortbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen

Zum Besuch von Fortbildungen werden schon jetzt beide Geschlechter aktiv motiviert. Diese Kultur ist zu verstetigen und dabei insbesondere auf den Besuch solcher Fortbildungen, die auf Führungsaufgaben vorbereiten oder deren Wahrnehmung verbessern, zu achten. Generell sollen jedoch alle Führungskräfte darauf hinwirken, die Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Fortbildungen zu entwickeln und zu fördern. In Teilzeit Beschäftigten werden die gleichen Möglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildungen eröffnet (Ausgleich von „Vollzeit-Fortbildungstagen“ über das Zeitguthaben), gleiches gilt für Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit, sofern solche Aktivitäten gewünscht sind. Betreuungskosten, die sich während der Fortbildungsmaßnahmen ergeben, werden erstattet, ebenso wie Unterkunfts- und Reisekosten für Begleitpersonen stillender Mütter sowie ihren Säugling.

Im Rahmen der jährlichen Versammlungen der weiblichen Beschäftigten im Mandanten werden einschlägige Inhouse-Fortbildungsveranstaltungen angeboten.

Geeignete Maßnahmen zur beruflichen Weiterqualifikation, insbesondere von Frauen, werden von Seiten der Dienststellen im Mandanten weiterhin großzügig unterstützt.

5.4 Gestaltung von Auswahlverfahren

Für jede zu besetzende Stelle ist im Mandanten etablierte Praxis, ein individuelles Anforderungsprofil zu erstellen, das fachliche wie überfachliche Merkmale enthält, sowie einen daran orientierten strukturierten Interviewleitfaden auszuarbeiten und jedem Auswahlgespräch zugrunde zu legen. Dieser Fragenkatalog gewährleistet die Chancengleichheit aller Bewerberinnen und Bewerber. Hierauf basierend werden Stellen nach Eignung, Befähigung und Leistung besetzt.

In den Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Bewerberinnen bei gleicher Eignung für die jeweils ausgeschriebene Stelle bevorzugt eingestellt werden. Zu diesem Zweck werden möglichst gleich viele Frauen und Männer zu den Auswahlgesprächen eingeladen.

5.5 Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten

Der Mandant unterstützt die berufliche und persönliche Weiterentwicklung seiner Führungskräfte auch weiterhin durch die Vermittlung von geeigneten Rotationsstellen. Erfahrungen und Fähigkeiten, die durch einen zeitweiligen Wechsel in andere Dienststellen oder Unternehmen gewonnen werden, sollen Beschäftigten mit Familienaufgaben einfacher zugänglich gemacht werden. Hierzu fördert der Mandant dienst- und wohnortnahe Rotationsmöglichkeiten. Ungeachtet dessen werden Führungskräfte auf die Übernahme höherer Führungsfunktionen gemäß Nr. 3 und Nr. 4.1 der Richtlinien zur Förderung der Rotation der Beschäftigten (MobilitätsRL vom 28. Juni 2016) weiterhin durch Rotationsmöglichkeiten in Oberste Landesbehörden vorbereitet. Bei Bedarf werden familienfreundliche Arbeitsformen auf ihre Umsetzbarkeit geprüft und gefördert.

5.6 Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben

Abwesenden Kolleginnen und Kollegen sollen auf geeignete Weise und je nach Wunsch Informationen, Veranstaltungseinladungen und Fortbildungsangebote übermittelt werden; zur Teilnahme an sozialen Aktivitäten (Betriebsausflug, Weihnachtsfeier) werden sie eingeladen. Das temporäre Ausscheiden und v.a. die Rückkehr in den Dienst sollen künftig noch konsequenter von ausführlichen Gesprächen begleitet werden.

5.7 Einflussnahme auf die Führungskultur zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Das Führungsverhalten der Führungskräfte im Mandanten berücksichtigt die Gender-Perspektive und Belange von Familien. Es fördert eine aktive Vaterschaft, die wiederum Müttern für ihre Karriere den Rücken stärkt.

Alle Führungskräfte besuchen Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen, um sie hierfür zu sensibilisieren.

Die Führungskräfte, insbesondere aber die Leitungen der Dienststellen, wirken darauf hin, dass typisches Rollenverhalten von Männern und Frauen abgebaut wird (z.B. dass bei sozialen Aktivitäten überwiegend Frauen Verantwortung und Arbeit übernehmen).

5.8 Beurteilungswesen

Auch im Beurteilungswesen ist weiterhin darauf zu achten, dass derzeit noch bestehende Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern den weiblichen Beschäftigten nicht zum Nachteil gereichen. Geleistete Arbeit wird daher bei Teilzeitbeschäftigten immer in Relation zur individuellen Stundenzahl gesehen. Zwänge, die bei Eltern und betreuenden Familienangehörigen dazu führen, dass weitaus schwieriger als bei Kolleginnen und Kollegen ohne diese Aufgaben überdurchschnittliches Engagement (etwa in Form von Mehrarbeit, Bereitschaft zu Abend- und Wochenenddiensten usw.) gezeigt werden kann, werden berücksichtigt. Die Fähigkeiten, die durch Familienaufgaben erworben und auch am Arbeitsplatz gewinnbringend eingebracht werden (etwa „Multitasking“, Konfliktregelung usw.), werden anerkannt und berücksichtigt.

6. Implementierung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan wird elektronisch auf dem gemeinschaftlichen Netzlaufwerk, das für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im HLA zugänglich ist, eingestellt; an die Kolleginnen und Kollegen im HLGL wird er per E-Mail versandt. Für die Öffentlichkeit ist der Gleichstellungsplan im Webauftritt des Landesarchiv (<https://landesarchiv.hessen.de>) einsehbar.

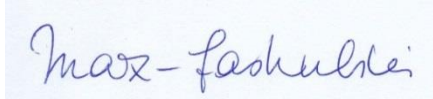
Um die Ziele und Prinzipien des Gleichstellungsplans bei den Beschäftigten bekannt zu machen und den Austausch darüber zu ermöglichen, wird er in eigenen Veranstaltungen vorgestellt. Bei Neueinstellungen ist eine Vorstellung des Gleichstellungsplans durch die örtliche Gleichstellungsbeauftragte Gegenstand des Einarbeitungsprogramms.

Unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten des Mandanten Information und Dokumentation, Frau Dr. Katrin Marx-Jaskulski, aufgestellt und nach Genehmigung durch die oberste Dienstbehörde innerhalb des Mandanten veröffentlicht.

Marburg, den 29.12.2017



Prof. Dr. Andreas Hedwig



Dr. Katrin Marx-Jaskulski

Anhang: Zahlengrundlage des Mandanten IuD für den Gleichstellungsplan zum Stichtag 1.7.2017 (Zeilen und Spalten, die nur 0-Werte enthielten, wurden zur besseren Anschaulichkeit gelöscht)

Mittlerer Dienst:

		Zeitraum:				Gesamt				
Besoldungs-		Monat/Jahr	Vollzeitbeschäftigte			davon				
gruppen		bis	davon			Frauen in %		Männer in %		
		Monat/Jahr	insges.	Frauen	Männer	insges.	mit*	ohne*	mit*	ohne*
A	B	C	D	E	F	AA	AB	AC	AD	AE
1. Abschnitt	A 9 S (Führungsfunktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	A 9 S	07_17 - 06_20	1	1	0	1,00	100,00	100,00	0,00	0,00
	A 9 S gesamt	07_17 - 06_20	1	1	0	1,00	100,00	100,00	0,00	0,00
1. Abschnitt	mittlerer Dienst insg.	07_17 - 06_20	1	1	0	1,00	100,00	100,00	0,00	0,00

mit* = Mit den Langzeitabwesenden

ohne* = Ohne die Langzeitabwesenden

Gehobener Dienst:

		Zeit- raum:									Teilzeitbeschäftigte										Gesamt				
Besoldungs- gruppen		Mo- nat/Jahr	Vollzeitbeschäftigte			Langzeitabwesende familiäre Gründe					Befristet					Unbefristet					davon				
		bis	davon			St.- antei- le	davon				St.- anteile	davon				St.- antei- le	davon				Frauen in %		Männer in %		
		Mo- nat/Jahr	ins ges.	Fra- uen	Män- ner	ins- ges.	Fra- uen	St.- antei- le	Män- ner	St.- an- tei- le	insges.	Fra- uen	St.- antei- le	Män- ner	St.- antei- le	ins- ges.	Frau- en	St.- anteile	Mä- nne r	St.- antei- le	ins- ges.	mit*	ohne*	mit*	oh- ne*
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE
1. Ab- schnitt	A12 (Führungs- funktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,0 0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,0 0	0,00	0,00	0,0 0
	A12	07_17 - 06_20	4	0	4	0,00	0	0,00	0	0,0 0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	4,00	0,0 0	0,00	100,0 0	0,0 0
	A12 gesamt	07_17 - 06_20	4	0	4	0,00	0	0,00	0	0,0 0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	4,00	0,0 0	0,00	100,0 0	0,0 0
1. Ab- schnitt	A11 (Führungs- funktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,0 0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,0 0	0,00	0,00	0,0 0
	A11	07_17 - 06_20	6	5	1	0,00	0	0,00	0	0,0 0	2,33	3	2,33	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	8,33	88, 00	88,00	12,00	12, 00
	A11 gesamt	07_17 - 06_20	6	5	1	0,00	0	0,00	0	0,0 0	2,33	3	2,33	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	8,33	88, 00	88,00	12,00	12, 00
1. Ab- schnitt	A10 (Führungs- funktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,0 0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,0 0	0,00	0,00	0,0 0
	A10	07_17 - 06_20	3	2	1	1,17	2	1,17	0	0,0 0	3,16	4	3,16	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	7,33	86, 36	83,77	13,64	16, 23
	A10 gesamt	07_17 - 06_20	3	2	1	1,17	2	1,17	0	0,0 0	3,16	4	3,16	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	7,33	86, 36	83,77	13,64	16, 23
1. Ab- schnitt	A9 G.D. (Füh- rungs-funktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,0 0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,0 0	0,00	0,00	0,0 0
	A9 G.D.	07_17 - 06_20	2	1	1	1,00	1	1,00	0	0,0 0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	3,00	66, 67	50,00	33,33	50, 00
	A9 G.D. ge- samt	07_17 - 06_20	2	1	1	1,00	1	1,00	0	0,0 0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	3,00	66, 67	50,00	33,33	50, 00
1. Ab- schnitt	gehobener Dienst insg.	07_17 - 06_20	15	8	7	2,17	3	2,17	0	0,0 0	5,49	7	5,49	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	22,66	69, 11	65,84	30,89	34, 16

Höherer Dienst:

		Zeit- raum:									Teilzeitbeschäftigte										Gesamt				
Besoldungs- gruppen		Mo- nat/Jahr	Vollzeitbeschäf- tigte			Langzeitabwesende familiäre Gründe					Befristet					Unbefristet					davon				
		bis	davon			St.- antei- le	davon				St.- antei- le	davon				St.- antei- le	davon				Frauen in %		Männer in %		
		Mo- nat/Jahr	ins- ges.	Frau- en	Män- ner	ins- ges.	Fra- uen	St.- antei- le	Män- ner	St.- antei- le	ins- ges.	Fra- uen	St.- antei- le	Män- ner	St.- antei- le	ins- ges.	Fra- uen	St.- antei- le	Män- ner	St.- antei- le	ins- ges.	mit *	oh- ne*	mit*	oh- ne*
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE
1. Ab- schnitt	A 16 (Führungs- funktion)	07_17 - 06_20	3	0	3	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,00	0,00
	A 16	07_17 - 06_20		0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	3,00	0,0	0,0	100,00	100,00
	A 16 gesamt	07_17 - 06_20	3	0	3	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	3,00	0,0	0,0	100,00	100,00
1. Ab- schnitt	A 15 (Führungs- funktion)	07_17 - 06_20	6	3	3	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,00	0,00
	A 15	07_17 - 06_20				0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	6,00	50,00	50,00	50,00	50,00
	A 15 gesamt	07_17 - 06_20	6	3	3	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	6,00	50,00	50,00	50,00	50,00
1. Ab- schnitt	A 14 (Führungs- funktion)	07_17 - 06_20	8	2	6	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,00	0,00
	A 14	07_17 - 06_20	2	0	2	0,00	0	0,00	0	0,00	2,57	2	1,79	1	0,78	0,00	0	0,00	0	0,00	12,57	30,15	30,15	69,85	69,85
	A 14 gesamt	07_17 - 06_20	10	2	8	0,00	0	0,00	0	0,00	2,57	2	1,79	1	0,78	0,00	0	0,00	0	0,00	12,57	30,15	30,15	69,85	69,85
1. Ab- schnitt	A 13 H.D. (Füh- rungsfunktion)	07_17 - 06_20	3	1	2	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,0	0,0	0,00	0,00
	A 13 H.D.	07_17 - 06_20	3	2	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0,80	1	0,80	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	6,80	41,18	41,18	58,82	58,82
	A 13 H.D. gesamt	07_17 - 06_20	6	3	3	0,00	0	0,00	0	0,00	0,80	1	0,80	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	6,80	41,18	41,18	58,82	58,82
1. Ab- schnitt	höherer Dienst insg.	07_17 - 06_20	25	7	18	0,00	0	0,00	0	0,00	3,37	3	2,59	1	0,78	0,00	0	0,00	0	0,00	28,37	33,80	33,80	66,20	66,20

Angestellte:

Entgeltgruppen		Zeitraum:	Teilzeitbeschäftigte												Ersatzkräfte für Beurlaubte				Gesamt ohne Ersatzkräfte													
		Monat/Jahr	Vollzeitbeschäftigte			Langzeitabwesende familiäre Gründe					Befristet				Unbefristet				und befristete Teilzeitbesch.				davon									
		bis	davon		St.-anteile	davon				St.-anteile	davon			St.-anteile	davon			St.-anteile	davon			Frauen in %		Männer in %								
		Monat/Jahr	Ins-ges.	Frauen	Männer	Ins-ges.	Frauen	St.-anteile	Männer	St.-anteile	ins-ges.	Frauen	St.-anteile	Männer	St.-anteile	ins-ges.	Frauen	St.-anteile	Männer	St.-anteile	ins-ges.	Frauen	St.-anteile	Männer	St.-anteile	ins-ges.	mit *	ohne*	mit *	ohne*		
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI		
1. Abschnitt	14 (Führungsfunktion)	07_17 - 06_20	0	1	0	0,75	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	1	0,75	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	14	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,75	0	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,75	0	0,00	0,00	0,00	0,00	
	14 gesamt	07_17 - 06_20	0	1	0	0,75	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,75	1	0,75	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,75	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1. Abschnitt	13 Ü (Führungsfunktion)	07_17 - 06_20	1	0	1	1,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	
	13 Ü	07_17 - 06_20	0	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,00	0	0,00	0,00	0,00	10	10
	13 Ü gesamt	07_17 - 06_20	1	0	1	1,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,00	0	0,00	0,00	0,00	10	10
1. Abschnitt	13 (Führungsfunktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	13	07_17 - 06_20	3	1	2	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,75	2	1,25	1	0,50	0,00	0	0,00	0	0,00	4,75	47,37	47,37	52,63	52,63		
	13 gesamt	07_17 - 06_20	3	1	2	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,75	2	1,25	1	0,50	0,00	0	0,00	0	0,00	4,75	47,37	47,37	52,63	52,63		
1. Abschnitt	12 (Führungsfunktion)	07_17 - 06_20	1	0	0	1,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	12	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,00	0	0,00	0,00	0,00	10	10
	12 gesamt	07_17	1	0	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,00	0	0,00	0,00	10	10	

		- 06_20																						0	0	0	0,0	0,0		
1. Ab- schnitt	11 (Füh- rungs- funktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	11	07_17 - 06_20	4	0	4	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	4,0	0,0	0,0	0,0	10	10
	11 gesamt	07_17 - 06_20	4	0	4	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	4,0	0,0	0,0	0,0	10	10
1. Ab- schnitt	10 (Füh- rungs- funktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	10	07_17 - 06_20	3	2	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	3,0	66,	66,	33,	33,	
	10 gesamt	07_17 - 06_20	3	2	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	3,0	66,	66,	33,	33,	
1. Ab- schnitt	9 (Füh- rungs- funktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	9	07_17 - 06_20	5	3	2	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,50	1	0,50	0	0,00	1,00	0	0,00	1	1,00	5,5	63,	63,	36,	36,		
	9 gesamt	07_17 - 06_20	5	3	2	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,50	1	0,50	0	0,00	1,00	0	0,00	1	1,00	5,5	63,	63,	36,	36,		
1. Ab- schnitt	8 (Füh- rungs- funktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	8	07_17 - 06_20	16	5	11	0,00	0	0,00	0	0,00	1,58	1	0,75	1	0,83	0,33	1	0,20	1	0,13	0,00	0	0,00	17,	33,	33,	66,	66,		
	8 gesamt	07_17 - 06_20	16	5	11	0,00	0	0,00	0	0,00	1,58	1	0,75	1	0,83	0,33	1	0,20	1	0,13	0,00	0	0,00	17,	33,	33,	66,	66,		
1. Ab- schnitt	6 (Füh- rungs- funktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	6	07_17 - 06_20	10	7	3	0,00	1	1,00	0	0,00	3,46	4	3,46	0	0,00	1,60	3	1,60	0	0,00	1,00	1	1,00	16,	81,	75,	18,	18,		
	6 gesamt	07_17 - 06_20	10	7	3	0,00	1	1,00	0	0,00	3,46	4	3,46	0	0,00	1,60	3	1,60	0	0,00	1,00	1	1,00	16,	81,	75,	18,	18,		
1. Ab- schnitt	5 (Füh- rungs- funktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

	5	07_17 - 06_20	15	3	12	0,00	0	0,00	0	0,00	1,38	2	1,38	0	0,00	1,75	3	1,75	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	18,13	33,81	33,81	66,19	66,19
	5 gesamt	07_17 - 06_20	15	3	12	0,00	0	0,00	0	0,00	1,38	2	1,38	0	0,00	1,75	3	1,75	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	18,13	33,81	33,81	66,19	66,19
1. Abschnitt	4 (Führungsfunktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	4	07_17 - 06_20	4	0	4	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,25	1	0,50	1	0,75	0,00	0	0,00	0	0,00	5,25	9,52	9,52	90,48	90,48
	4 gesamt	07_17 - 06_20	4	0	4	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,25	1	0,50	1	0,75	0,00	0	0,00	0	0,00	5,25	9,52	9,52	90,48	90,48
1. Abschnitt	3 (Führungsfunktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	3	07_17 - 06_20	5	1	4	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	2,21	2	1,38	2	0,83	0,00	0	0,00	0	0,00	7,21	33,01	33,01	66,99	66,99
	3 gesamt	07_17 - 06_20	5	1	4	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	2,21	2	1,38	2	0,83	0,00	0	0,00	0	0,00	7,21	33,01	33,01	66,99	66,99
1. Abschnitt	2 Ü (Führungsfunktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2 Ü	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,68	1	0,68	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,68	10,00	10,00	0,00	0,00
	2 Ü gesamt	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,68	1	0,68	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,68	10,00	10,00	0,00	0,00
1. Abschnitt	2 (Führungsfunktion)	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	2,59	5	2,59	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	2,59	10,00	10,00	0,00	0,00
	2 gesamt	07_17 - 06_20	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	2,59	5	2,59	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	2,59	10,00	10,00	0,00	0,00
1. Abschnitt	Entgeltgrupp. insg.	07_17 - 06_20	67	22	45	1,00	1	1,00	0	0,00	6,42	7	5,59	1	0,83	13,41	20	11,20	5	2,21	2,00	1	1,00	1	1,00	87,83	45,30	44,16	54,70	54,70