

A N T W O R T

zu der

Anfrage der Abgeordneten Barbara Spaniol (DIE LINKE.)

betr.: Polizistinnen im Saarland

Vorbemerkung der Fragestellerin:

„Im August dieses Jahres verwies der Saarländische Rundfunk darauf, dass in der saarländischen Polizei Frauen unterrepräsentiert seien. Nach Angaben des Landespolizeipräsidiums sind von 3350 Mitarbeitern nur 697 weiblich. Auch besetzten diese deutlich seltener als ihre männlichen Kollegen eine Führungsposition. Es stellt sich somit die Frage, inwiefern regelmäßige Beurteilungen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung von Frauen und deren Beförderung diskriminierungsfrei erfolgen.“

Vorbemerkung der Landesregierung:

Die auf Grund der späten Öffnung der Polizei für Frauen entstandene Unterrepräsentanz von Frauen in der Polizei, ist bis zum heutigen Tag noch nicht ausgeglichen. Der Frauenanteil gerade im Polizeivollzugsdienst ist auch heute noch vergleichsweise gering. Daher ist das Ministerium für Inneres und Sport im Rahmen des Frauenförderkonzeptes der Landesregierung bestrebt, mit dem Frauenförderplan für die saarländische Polizei den Zugang für Frauen zu allen Bereichen sowie die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen auf allen Ebenen mittelfristig deutlich zu verbessern. Gleichzeitig sollen auch Männern durch familienfreundliche Regelungen Anreize geboten werden, Familie und Beruf besser zu vereinbaren und damit die traditionelle Rollenverteilung, die auch heute noch die Stellung der Frauen im Berufsleben stark beeinflusst, zu durchbrechen.

Mit dem nun vorliegenden sechsten Frauenförderplan für die Jahre 2013 bis 2015 soll der bereits in den letzten Jahren beschrittene Weg, konkret den Frauenanteil zu erhöhen, konsequent fortgesetzt werden. Darüber hinaus sollen Ansätze geschaffen werden, Frauen in den nächsten Jahren Schritt um Schritt auch in Leitungs- bzw. Führungsfunktionen zu führen. Der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen soll deutlich verbessert werden. Weiterhin besteht das Bemühen, zusätzliche Verbesserungen im Tarifbereich zu erzielen. Eine wichtige Bedeutung kommt insofern der Fortsetzung der begonnenen Fort- und Weiterbildung von Frauen zu, insbesondere zur Vorbereitung auf die Übernahme höherwertiger Funktionen.

Ausgegeben: 19.12.2014 (16.10.2014)

Die berufliche Gleichstellung ist eine Gemeinschaftsaufgabe und muss als solche in die Organisationsentwicklung einfließen. Eine nicht unbedeutende Rolle auf dem Weg zur Gleichstellung kommt den Vorgesetzten und Dienstvorgesetzten zu, die für die konkrete Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans mitverantwortlich sind und entscheidend dazu beitragen können, dass Gleichberechtigung im Berufsalltag verwirklicht wird. Aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gefordert, sich am Gleichstellungsprozess durch konstruktive Anregungen zu beteiligen. Frauen selbst können hierzu auch durch verstärkte Bewerbungen bei Ausschreibungsverfahren beitragen (z. B. zum Aufstiegsverfahren für den höheren Polizeivollzugsdienst oder bei Stellenbesetzungen).

Gleichermaßen sind alle Personen auf den Entscheidungsebenen vor dem Hintergrund des Konzeptes zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes im Bereich der saarländischen Landesverwaltung gefordert, im Vorfeld von Entscheidungen zu überprüfen, inwieweit beabsichtigte neue Maßnahmen, Programme, Aktivitäten, Gesetze etc. sich unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken können und ob ggf. Ausgleichsmaßnahmen erforderlich sind mit dem Ziel der Förderung der Geschlechtergleichstellung.

Wie hoch ist der Frauenanteil im saarländischen Polizeidienst (bitte seit 2004 chronologisch und nach Besoldungsgruppen anführen)?

Zu Frage 1:

Der Anteil an Polizeivollzugs- und Verwaltungsbeamtinnen in der saarländischen Polizei, zum Stichtag 30.Juli eines jeden Jahres (Termin der statistischen Erhebungen nach § 6 LGG), stellt sich für die vergangenen zehn Jahre wie folgt dar:

Jahr	Frauenanteil in %	+ in %
2004	8,44	
2005	9,37	0,93
2006	9,90	0,53
2007	10,65	0,75
2008	11,41	0,76
2009	12,05	0,64
2010	12,10	0,05
2011	13,50	1,40
2012	14,23	0,73
2013	15,17	0,94
2014	16,15	0,98

Eine Mitteilung nach Besoldungsgruppen kann rückwirkend erst seit dem Stichtag 30. Juni 2010 erfolgen. Frühere Statistiken hierzu sind nicht mehr verfügbar. Hierzu verweise ich auf die Anlage I (Aufteilung in getrennte Übersichten für Beamtinnen und Beamte).

Wie viele Männer und Frauen bewerben sich jährlich auf eine Stelle bei der saarländischen Polizei (bitte seit 2004 chronologisch anführen)?

Zu Frage 2:

Hinsichtlich der, nach Geschlechter getrennten, Bewerberzahlen der Jahre 2005 bis 2007 können keine weiteren Angaben gemacht werden. Die hierzu nötigen Unterlagen sind nicht mehr verfügbar.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gesamtanzahl Bewerber	1060	1350	1380	1528	1302	1235	1121	1064	979	938	953
davon männlich	594	k. A.	k. A.	k. A.	740	734	724	708	658	603	665
davon weiblich	466	k. A.	k. A.	k. A.	562	501	397	356	321	335	288

Wie viele Polizistinnen und Polizisten besetzen eine Führungsposition (bitte seit 2004 chronologisch und nach Besoldungsgruppen anführen und nach Geschlecht trennen)?

Zu Frage 3:

Hinsichtlich der übergeordneten Führungsfunktionen der Polizei können die Angaben der jährlichen statistischen Meldung im Rahmen des § 6 LGG zitiert werden. Auch hier wird auf die Statistiken ab dem Stichtag 30. Juni 2010 verwiesen, da die notwendigen Unterlagen der davorliegenden Zeiträume hierzu nicht mehr verfügbar sind. In Bezug auf die statistische Funktionsübersicht des Jahres 2012 ist mitzuteilen, dass aufgrund der Neuorganisation der Landespolizei, und der damit verbundenen Einrichtung des Landespolizeipräsidiums aus ehemals zwei Polizeibehörden, der Landespolizeidirektion und dem Landeskriminalamt, eine Umstrukturierung der entsprechenden Führungspositionen vorgenommen wurde. Hierzu wird auf die beiliegende Anlage II verwiesen.

Wie viele Polizistinnen und Polizisten arbeiten in Teilzeit (bitte seit 2004 chronologisch und nach Besoldungsgruppen anführen und nach Geschlecht trennen)?

Zu Frage 4:

Hierzu wird ebenfalls auf die Anlage I verwiesen. Auch hier können die Zahlen erst ab dem Stichtag 30. Juni 2010 vorgelegt werden.

Wie viele Polizistinnen und Polizisten wurden in den vergangenen zehn Jahren befördert (bitte seit 2004 chronologisch und nach Besoldungsgruppen anführen und nach Geschlecht trennen)?

Zu Frage 5::

Hinsichtlich der Anzahl der Beförderungen nach den gewünschten Parametern verweise ich auf Anlage III.

Wie viele Jahre warten saarländische Polizistinnen und Polizisten durchschnittlich auf eine Beförderung (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Zu Frage 6:

Die Beförderungen innerhalb der Vollzugspolizei des Saarlandes orientieren sich grundsätzlich an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der jeweils zu beurteilenden Beamtin bzw. des jeweils zu beurteilenden Beamten. Hierzu einen Durchschnittszeitraum bis zum Erreichen des nächsthöheren, statusrechtlichen Amtes zu nennen ist, da sich diese Grundvoraussetzungen bei jeder Beamtin bzw. Beamten anders darstellen, grundsätzlich nicht möglich. Somit kann kein valider Vergleich hinsichtlich der Gesamtheit der Beamtinnen und Beamten der saarländischen Vollzugspolizei aufgestellt werden. Die individuelle Leistung jeder Beamtin bzw. jedes Beamten, die erstes und wichtigstes Kriterium bei einer Beförderungsauswahl darstellt, kann anhand ihrer Beurteilungsnoten bewertet werden. In der Verwaltungspraxis werden an Beamtinnen und Beamte mit überdurchschnittlicher Beurteilungsnote die Wertungsstufen 1 und 2 vergeben. Für diesen Personenkreis besteht grundsätzlich die Möglichkeit befördert zu werden. Im Falle der Auslegung einer „Wartezeit“ als den Zeitraum, der vom Stichtag der Feststellung einer überdurchschnittlichen Leistung bis zum Tag der Beförderung definiert wird, kann mitgeteilt werden, dass für die Beamtinnen und Beamte, die zum Beurteilungstermin 15. Oktober 2010 mit Wertungsstufe 1 oder 2 beurteilt wurden, 517 Beamte mit einer durchschnittlichen „Wartezeit“ von 24, 3 Monaten und 51 Beamtinnen mit einer durchschnittlichen „Wartezeit“ von 20,2 Monaten befördert wurden. Für die Beamtinnen und Beamten, die zum nächsten Regelbeurteilungstermin, dem 15. Oktober 2013, überdurchschnittlich beurteilt wurden, kann derzeit noch kein valider Durchschnittswert angegeben werden, da die Beförderung dieser Beamtinnen und Beamten noch nicht abgeschlossen ist. Ziel ist es grundsätzlich, möglichst alle Beamtinnen und Beamten mit überdurchschnittlicher Beurteilung innerhalb von 3 Jahren (also bis zur nächsten Regelbeurteilung) zu befördern. Einschränkungen ergeben sich hierbei hauptsächlich durch das festgelegte Beförderungsbudget.

Wie viele Polizistinnen und Polizisten sind seit Veröffentlichung des Frauenförderplanes für die saarländische Polizei, für den Zeitraum von 2013 bis 2015, in dem es heißt, dass Frauen bei Beförderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu behandeln sind, bis sie in jeder Besoldungs- und Entgeltgruppe mindestens zu fünfzig Prozent vertreten sind, befördert worden (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Zu Frage 7:

Im angegebenen Zeitraum wurden 31 Beamtinnen und 333 Beamte befördert.

In wie vielen Fällen wurde seit 2013 die zentrale Aussage des Frauenförderplans konterkariert, indem männliche Polizisten trotz gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt befördert wurden?

Zu Frage 8:

Hierzu kann mitgeteilt werden, dass in keinem Fall männliche Polizeivollzugsbeamte trotz gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt befördert wurden.

Anlage I

hier: Übersicht Beamte

Stichtag 30. Juni 2010

Besoldungsgruppe		Beschäftigte Männer						
		Ganztagskräfte			Teilzeitkräfte			Männer insgesamt (Sp.01 + Sp.04)
		Insge- samt	dar.: Einstellungen	dar.: mit Zula- ge	Insge- samt	dar.: Einstellungen	dar.: mit Zula- ge	
		Anzahl						
	Nr.	01	02	03	04	05	06	07
B3	01	2						2
A16	02	2						2
A15	03	13						13
A14	04	14						14
A13	05	8						8
in Ausbildung	06	2						2
Höherer Dienst	07	41	-	-	-	-	-	41
A13	08	50			1			51
A12	09	138			1			139
A11	10	265			6			271
A10	11	574			3			577
A9	12	1.245			6			1.251
in Ausbildung	13	176						176

Gehob. Dienst	14	2.448	-	-	17	-	-	2.465
A9	15	150		2				150
A8	16	1						1
A6	17	1						1
A5	18	1						1
in Ausbildung	19							-
Mittl. Dienst	20	153	-	2	-	-	-	153
Insgesamt	21	2.642	-	2	17	-	-	2.659

Stichtag 30. Juni 2011

Besoldungsgruppe	Beschäftigte Männer							Männer insgesamt (Sp.01 + Sp.04)
	Ganztagskräfte			Teilzeitkräfte				
	Insge- samt	dar.: Einstellungen	dar.: mit Zula- ge	Insge- samt	dar.: Einstellungen	dar.: mit Zula- ge		
	Anzahl							
	Nr.	01	02	03	04	05	06	07
B3	01	2						2
A16	02	4						4
A15	03	13						13
A14	04	10						10
A13	05	8						8
in Ausbildung	06							-
Höherer Dienst	07	37	-	-	-	-	-	37
A13	08	50			1			51
A12	09	148			1			149
A11	10	266			6			272
A10	11	557			5			562
A9	12	1.261			13			1.274
in Ausbildung	13	224	85					224

Gehob. Dienst	14	2.506	85	-	26	-	-	2.532
A9	15	88			3			91
A8	16	3						3
A7	17	1						1
A6	18	1						1
A5	19	1						1
in Ausbildung	20							-
Mittl. Dienst	21	94	-	-	3	-	-	97
Insgesamt	22	2.637	85	-	29	-	-	2.666

Stichtag 30. Juni 2012

Besoldungsgruppe		Beschäftigte Männer						
		Ganztagskräfte			Teilzeitkräfte			Männer insgesamt (Sp.01 + Sp.04)
		Insge- samt	dar.:	dar.:	Insge- samt	dar.:	dar.:	
			Einstellungen	mit Zula- ge		Einstellungen	mit Zula- ge	
		Anzahl						
	Nr.	01	02	03	04	05	06	07
B4	01	1						1
B3	02	1						1
B2	03	1						1
A16	04	3						3
A15	05	10						10
A14	06	10						10
A13	07	9						9
in Ausbildung	08	4						4

Höherer Dienst	09	39	-	-	-	-	-	39
A13	10	43			1			44
A12	11	145			1			146
A11	12	278			4			282
A10	13	587			4			591
A9	14	1.238			7			1.245
in Ausbildung	15	237						237
Gehob. Dienst	16	2.528	-	-	17	-	-	2.545
A9	17	31						31
A8	18	2						2
A7	19	2						2
A5	20	1						1
in Ausbildung	21							-
Mittl. Dienst	22	36	-	-	-	-	-	36
Insgesamt	23	2.603	-	-	17	-	-	2.620

Stichtag 30. Juni 2013

Besoldungsgruppe		Beschäftigte Männer						
		Ganztagskräfte			Teilzeitkräfte			Männer insgesamt (Sp.01 + Sp.04)
		Insge- samt	dar.: Einstellungen	dar.: mit Zula- ge	Insge- samt	dar.: Einstellungen	dar.: mit Zula- ge	
		Anzahl						
	Nr.	01	02	03	04	05	06	07
B4	01	1						1
B2	02	1						1
A16	03	3						3
A15	04	10						10
A14	05	9						9
A13	06	10						10
in Ausbildung	07	5						5

Höherer Dienst	08	39	-	-	-	-	-	39
A13	09	41						41
A12	10	143			1			144
A11	11	262			6			268
A10	12	614			5			619
A9	13	1.193			5			1.198
in Ausbildung	14	234						234
Gehob. Dienst	15	2.487	-	-	17	-	-	2.504
A9	16	23						23
A8	17	3						3
A7	18	1						1
A6	19	3						3
in Ausbildung	20							-
Mittl. Dienst	21	30	-	-	-	-	-	30
Insgesamt	22	2.556	-	-	17	-	-	2.573

Stichtag 30. Juni 2014

Besoldungsgruppe		Beschäftigte Männer						
		Ganztagskräfte			Teilzeitkräfte			Männer insgesamt (Sp.01 + Sp.04)
		Insge- samt	dar.: Einstellungen	dar.: mit Zula- ge	Insge- samt	dar.: Einstellungen	dar.: mit Zula- ge	
		Anzahl						
	Nr.	01	02	03	04	05	06	07
B4	01	1						1
B2	02	1						1
A16	03	3						3
A15	04	8						8
A14	05	8						8
A13	06	17						17
in Ausbildung	07	2						2

Höherer Dienst	08	40	-	-	-	-	-	40
A13	09	40						40
A12	10	145			2			147
A11	11	251			5			256
A10	12	592			7			599
A9	13	1.149			12			1.161
in Ausbildung	14	227						227
Gehob. Dienst	15	2.404	-	-	26	-	-	2.430
A9	16	18						18
A8	17	4						4
A7	18	1						1
A6	19	4						4
in Ausbildung	20							-
Mittl. Dienst	21	27	-	-	-	-	-	27
Insgesamt	22	2.471	-	-	26	-	-	2.497

hier: Übersicht Beamtinnen

Stichtag 30. Juni 2010

Besoldungsgruppe		Beschäftigte Frauen						
		Ganztagskräfte			Teilzeitkräfte			Frauen insgesamt (Sp.08 + Sp.11)
		Insge- samt	dar.: Einstellungen	dar.: mit Zula- ge	Insge- samt	dar.: Einstellungen	dar.: mit Zula- ge	
		Anzahl						
	Nr.	08	09	10	11	12	13	14
A14	01	1						1
A13	02	2						2
in Ausbildung	03							-
Höherer Dienst	04	3	-	-	-	-	-	3
A13	05	1						1
A12	06	1						1
A11	07	2			1			3
A10	08	29			9			38
A9	09	183			28			211
in Ausbildung	10	75						75
Gehob. Dienst	11	291	-	-	38	-	-	329
A9	12	23		-	10			33
A6	13	1						1
in Ausbildung	14							-
Mittl. Dienst	15	24	-	-	10	-	-	34
Insgesamt	16	318	-	1	48	-	-	366

Stichtag 30. Juni 2011

Besoldungsgruppe	Beschäftigte Frauen							
	Ganztagskräfte				Teilzeitkräfte			Frauen insgesamt (Sp.08 + Sp.11)
	Insge- samt	dar.:	dar.:	Insge- samt	dar.:	dar.:		
		Einstellungen	mit Zula- ge		Einstellungen	mit Zula- ge		
Anzahl								
	Nr.	08	09	10	11	12	13	14
A15	01	1						1
A14	02	1						1
A13	03	1						1
in Ausbildung	04							-
Höherer Dienst	05	3	-	-	-	-	-	3
A13	06	2						2
A12	07	2						2
A11	08	3			2			5
A10	09	42			18			60
A9	10	204			38			242
in Ausbildung	11	86						86
Gehob. Dienst	12	239	-	-	58	-	-	397
A9	13	8		-	5			13
A6	14	1						1
in Ausbildung	15							-
Mittl. Dienst	16	9	-	-	5	-	-	14
Insgesamt	17	351	-	-	63	-	-	414

Stichtag 30. Juni 2012

Besoldungsgruppe	Beschäftigte Frauen							
	Ganztagskräfte				Teilzeitkräfte			Frauen insgesamt (Sp.08 + Sp.11)
	Insge- samt	dar.:	dar.:	Insge- samt	dar.:	dar.:		
		Einstellungen	mit Zula- ge		Einstellungen	mit Zula- ge		
Anzahl								
	Nr.	08	09	10	11	12	13	14
A15	01	1						1
A14	02	2						2
A13	03	1						1
in Ausbildung	04	1						1
Höherer Dienst	05	5	-	-	-	-	-	5
A13	06	1						1
A12	07	2						2
A11	08	9			3			12
A10	09	56			18			74
A9	10	203			44			247
in Ausbildung	11	88						88
Gehob. Dienst	12	359	-	-	65	-	-	424
A9	13	4			1			5
A7	14	1						1
in Ausbildung	15							-
Mittl. Dienst	16	5	-	-	1	-	-	6
Insgesamt	17	369	-	-	66	-	-	435

Stichtag 30. Juni 2013

Besoldungsgruppe	Beschäftigte Frauen							
	Ganztagskräfte			Teilzeitkräfte			Frauen insgesamt (Sp.08 + Sp.11)	
	Insge- samt	dar.:	dar.:	Insge- samt	dar.:	dar.:		
		Einstellungen	mit Zula- ge		Einstellungen	mit Zula- ge		
	Anzahl							
	Nr.	08	09	10	11	12	13	14
A15	01	1						1
A14	02	1						1
A13	03	1						1
in Ausbildung	04	3						3
Höherer Dienst	05	6	-	-	-	-	-	6
A13	06	1						1
A12	07	2			1			3
A11	08	10			4			14
A10	09	58			16			74
A9	10	227			49			276
in Ausbildung	11	80						80
Gehob. Dienst	12	378	-	-	70	-	-	448
A9	13	3			1			4
A7	14	1						1
A6	15	1						1
in Ausbildung	16							-
Mittl. Dienst	17	5	-	-	1	-	-	6
Insgesamt	18	389	-	-	71	-	-	460

Stichtag 30. Juni 2014

Besoldungsgruppe	Beschäftigte Frauen							
	Ganztagskräfte			Teilzeitkräfte			Frauen insgesamt (Sp.08 + Sp.11)	
	Insge- samt	dar.:	dar.:	Insge- samt	dar.:	dar.:		
		Einstellungen	mit Zula- ge		Einstellungen	mit Zula- ge		
Anzahl								
	Nr.	08	09	10	11	12	13	14
A15	01	1						1
A14	02	1						1
A13	03	2						2
in Ausbildung	04	3						3
Höherer Dienst	05	7	-	-	-	-	-	7
A13	06	1						1
A12	07	2			1			3
A11	08	12			5			17
A10	09	47			29			76
A9	10	231			68			299
in Ausbildung	11	75						72
Gehob. Dienst	12	291	-	-	38	-	-	468
A9	13	1			3			4
A7	14	1						1
A6	15	1						1
in Ausbildung	16							-
Mittl. Dienst	17	3	-	-	3	-	-	6
Insgesamt	18	375	-	-	106	-	-	481

Anlage II

Funktionenübersicht

Ist-Analyse zum 30.6.2010

Funktionsebene	Nr.	Männer	Frauen
		Anzahl	
		01	02
Ebene 1 (oberste Leitungsfunktionen)	01	5	1
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	02		
Ebene 2 (leitende Funktionen)	03	79	4
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	04	1	
Ebene 3 (sonstige Funktionen)	05	2.555	515
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	06	46	161
Ebene 4 (nur Auszubildende)	07	179	76
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	08		
Alle Ebenen	09	2.818	596
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	10	47	161

Funktionenübersicht

Ist-Analyse zum 30.6.2011

Funktionsebene	Nr.	Männer	Frauen
		Anzahl	
		01	02
Ebene 1 (oberste Leitungsfunktionen)	01	4	
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	02		
Ebene 2 (leitende Funktionen)	03	81	5
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	04		
Ebene 3 (sonstige Funktionen)	05	2.525	549
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	06	30	136
Ebene 4 (nur Auszubildende)	07	224	89
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	08		
Alle Ebenen	09	2.834	643
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	10	30	136

Funktionenübersicht

Ist-Analyse zum 30.6.2012

Funktionsebene	Nr.	Männer	Frauen
		Anzahl	
		01	02
Ebene 1 (oberste Leitungsfunktionen)	01	2	
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	02		
Ebene 2 (leitende Funktionen)	03	82	6
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	04		
Ebene 3 (sonstige Funktionen)	05	2.481	564
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	06	32	123
Ebene 4 (nur Auszubildende)	07	241	92
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	08		
Alle Ebenen	09	2.806	662
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	10	32	123

Funktionenübersicht

Ist-Analyse zum 30.6.2013

Funktionsebene	Nr.	Männer	Frauen
		Anzahl	
		01	02
Ebene 1 (oberste Leitungsfunktionen)	01	2	
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	02		
Ebene 2 (leitende Funktionen)	03	82	6
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	04		
Ebene 3 (sonstige Funktionen)	05	2.432	589
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	06	32	129
Ebene 4 (nur Auszubildende)	07	241	83
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	08		
Alle Ebenen	09	2.757	678
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	10	32	129

Funktionenübersicht

Ist-Analyse zum 30.6.2014

Funktionsebene	Nr.	Männer	Frauen
		Anzahl	
		01	02
Ebene 1 (oberste Leitungsfunktionen)	01	2	
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	02		
Ebene 2 (leitende Funktionen)	03	77	5
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	04		
Ebene 3 (sonstige Funktionen)	05	2.369	619
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	06	65	209
Ebene 4 (nur Auszubildende)	07	231	77
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	08		
Alle Ebenen	09	2.679	701
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	10	65	209