



Gleichstellung



Stadt Sankt Augustin
Der Bürgermeister



Frauenförderplan
für die
Stadtverwaltung Sankt Augustin
2009-2011

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Präambel	2
I. <u>Allgemeine Bestimmungen</u>	
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Ziel des Frauenförderplans	3
§ 3 Berichtswesen	3
II. <u>Maßnahmen zur Frauenförderung</u>	
§ 4 Bestandsaufnahme	3
§ 5 Zielvorgaben/Controlling	4
§ 5 a Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	6
§ 6 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben	6
§ 6 a Besetzung von Arbeitsgruppen	7
§ 7 Stellenausschreibung	7
§ 8 Fort- und Weiterbildung	8
§ 9 Ausbildung	9
III. <u>Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</u>	
§ 10 Arbeitszeit	9
§ 11 Beurlaubung/Elternzeit.....	9
§ 12 Teilzeit.....	10
§ 13 Inkrafttreten	10
Anlagen	11 - 23

Präambel

Die gesetzlichen Grundlagen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern des öffentlichen Dienstes des Landes und der Kommunen sind im Landesgleichstellungsgesetz, das 1999 in Kraft trat, zusammengestellt worden.

Damit ist ein einheitliches Recht für die Beschäftigten des Landes und der Kommunen geschaffen worden.

Die 3. Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Sankt Augustin dient weiterhin der Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen von Frauen und Männern.

Eine Grundlage dafür bietet die geschlechtsspezifisch differenzierte Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur. Auf dieser Basis wurden die nachfolgenden Zielvorgaben und Handlungsschwerpunkte entwickelt.

Nach wie vor sind gut ausgebildete Frauen im Verhältnis zum insgesamt Beschäftigungsanteil in den Führungspositionen nicht ausreichend vertreten. Eine Geschlechterparität herzustellen ist auch zukünftig beabsichtigt.

Weiterhin steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten der Stadtverwaltung im Mittelpunkt.

Die Anzahl der Männer, die das Angebot Elternzeit, Beurlaubung oder Teilzeit in Anspruch nehmen, ist immer noch gering.

Beim beruflichen Aufstieg wirkt sich der Wunsch von Frauen und Männern, in der Familienphase Teilzeit zu arbeiten, als hinderlich aus.

Hier setzt die Aufgabe eines Personalmanagements ein, um mit entsprechenden Maßnahmen und Arbeitszeitmodellen Hilfestellung zu geben, damit die zukünftig knapper werdenden personellen Ressourcen optimal bei der beruflichen Entwicklung eingesetzt werden können.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Sankt Augustin und für alle städtischen Einrichtungen.

§ 2 Ziel des Frauenförderplans

Ziel des Frauenförderplans ist, die Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

§ 3 Berichtswesen

Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie ist eine besondere Aufgabe der Personalverantwortlichen¹⁾.

Der Bürgermeister legt dem Rat alle drei Jahre einen qualifizierten Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans vor (s. § 5 a LGG).

Nach jeweils einem Jahr erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten wurden, um nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können.

II. Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 4 Bestandsaufnahme

Zur Feststellung, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wurde per **01.01.2009** eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur (**siehe Anlagen 1 bis 8**) durchgeführt sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen abgegeben (**siehe Anlage 9**).

¹⁾ Personalverantwortliche sind der Bürgermeister, die Dezernenten, die Fachbereichs- und Stabsstellenleitungen.

Maßnahmen/Veränderungen

Die Höhergruppierungen/Beförderungen der letzten drei Jahre sind in der **Anlage 8**, die Fortbildungsveranstaltungen in der **Anlage 10** aufgeführt.

In der nachfolgenden Tabelle ist die Teilnahme an Fortbildungen zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen, an Fortbildungen gem. § 11 Abs. 2 LGG sowie am Nachwuchsführungskräfteseminar aufgeführt.

Förderspezifische Fortbildungen	Frauen	Männer
Fortbildungen zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen (z. B. Projektarbeit, Gesprächsführung, Moderation, Zeitmanagement)	2006 - 21 2007 - 24 2008 - 22	2006 - 7 2007 - 4 2008 - 5
Fortbildungen für Frauen gem. § 11 Abs. 2 LGG <u>§ 11 Abs. 2 LGG</u> Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.	2006 - 6 2007 - 24 2008 - 8	
Nachwuchsführungskräfteseminar für Frauen und Männer Beginn: April 2006 - Ende: Oktober 2008	2006 - 6 2007 - 6 2008 - 5	2006 - 5 2007 - 5 2008 - 5

§ 5 Zielvorgabe/Controlling

- (1) Der Frauenanteil soll nach dem Landesgleichstellungsgesetz in den einzelnen Funktions-/Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 v. H. erhöht werden.
- (2) Die konkreten Zielvorgaben beschreiben die Möglichkeit der Stadtverwaltung Sankt Augustin, den Frauenanteil in den nächsten drei Jahren dieser Vorgabe anzunähern.
Absehbare Beförderungen und Höhergruppierungen sind in der als **Anlage 9** beigefügten Prognose/Zielvorgabe enthalten.

Bei altersbedingtem Ausscheiden ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Möglichkeiten der Eintritt in den Ruhestand nur dann planbar ist, wenn die Beschäftigten im Berichtszeit-

raum das 65. Lebensjahr erreichen oder über einen Antrag auf Altersteilzeit entschieden wurde.

Höherer Dienst/Gehobener Dienst

Bei Unterrepräsentation von Frauen wird bei freiwerdenden Stellen im Prognosezeitraum davon ausgegangen, dass sie durch Frauen wiederbesetzt werden.

In den Besoldungs-/Entgeltgruppen in denen keine Zielvorgaben erfolgten, wird während des Prognosezeitraums kein Veränderungspotential gesehen bzw. ist die Frauenquote bereits erfüllt.

Konkrete Zielvorgaben²⁾

<u>Höherer Dienst</u>		
A 15/EG 15	0 Frauen von 7 Beschäftigten = 0 %	Zielvorgabe mind. 13 %
A 14/EG 14	4 Frauen von 6 Beschäftigten = 67 %	
A 13/EG 13	4 Frauen von 10 Beschäftigten = 40 %	Zielvorgabe mind. 45 %
<u>Gehobener Dienst</u>		
A 13/EG 12	4 Frauen von 20 Beschäftigten = 20 %	Zielvorgabe mind. 40 %
A 12/EG 11	19 Frauen von 46 Beschäftigten = 41 %	Zielvorgabe mind. 39 %
A 11/EG 10	18 Frauen von 39 Beschäftigten = 46 %	Zielvorgabe mind. 50 %

Höherer Dienst

Bei Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind zum Stichtag 01.01.2009 von insgesamt 23 Stellen 15 männlich besetzt. Hier sollte eine paritätische Besetzung der Stellen angestrebt werden.

Mittlerer Dienst

Bei den Beamtinnen/Beamten sind auch in den nächsten drei Jahren kaum Veränderungen zu erwarten. Hier müssen Überlegungen zur Förderungen des Aufstiegs und zur Altersteilzeit angestellt werden.

- (3) Die errechneten Zielvorgaben werden nicht auf die Organisationseinheiten heruntergebrochen, sie gelten für die gesamte Stadtverwaltung. Die Verantwortung für die Erreichung der Quoten liegt bei den Personalverantwortlichen.
Als Controlling für die Einhaltung der Zielvorgaben nach § 5 Frauenförderplan wird festgelegt: Der Fachbereich Zentrale Dienste teilt bei allen

²⁾ (Veränderungen siehe auch Anlage 9)

Stellenausschreibungen mit Dotierungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Personalverantwortlichen den aktuellen Stand der erreichten Quote mit.

Für den Fall, dass sich die Personalverantwortlichen im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung für einen Mann entscheiden, ist eine schriftliche Begründung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten abzugeben.

§ 5 a Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Die Einführung der LOB ist nach den tarifvertraglichen Regelungen ab dem 1. Januar 2007 für tariflich Beschäftigte vorgesehen.

In der Stadtverwaltung Sankt Augustin erarbeitet die Betriebliche Kommission hierzu eine Dienstvereinbarung.

Das Bewertungssystem der LOB sollte nach Verabschiedung des Gesetzes auf die Beamtinnen und Beamten entsprechend angewendet werden, wenn in der Stadt Sankt Augustin eine analoge Umsetzung erfolgt ist.

Nach § 17 Abs. 1, Satz 1, LGG ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Dienstvereinbarung zwingend vorgeschrieben.

Sie hat ein Teilnahmerecht an allen Sitzungen der Betrieblichen Kommission und ist über sämtliche Arbeitsvorgänge unmittelbar zu informieren.

Das Controlling des Leistungsentgeltsystems ist Teil des Frauenförderplans und soll eine differenzierte Ausweisung nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Voll- und Teilzeit, befristet oder geringfügig Beschäftigte beinhalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat hierzu ein umfassendes Informationsrecht.

§ 6 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, wenn in der damit verbundenen Besoldungs- oder Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind. Dieses gilt für Beförderungen und Umsetzungen, soweit damit die Übertragung höherwertiger Aufgaben verbunden ist. Gleiches gilt für die Zulassung zum Aufstieg.

- (2) Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen könnten, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine direkte Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- oder Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

§ 6 a Besetzung von Arbeitsgruppen/Kommissionen etc.

Arbeitsgruppen/**Kommissionen etc.** sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden.

Zum Fortschreibungszeitpunkt bestehen folgende Arbeitsgruppen:

	Personen	Frauen	Männer
Klimaschutz	8	0	8
Dokumentenmanagement	9	3	6
Organisation und Personaleinsatz der SchulhausmeisterInnen	5	3	2
Frauenförderplan Fortschreibung	5	3	2
Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	8	2	6
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	4	2	2

§ 7 Stellenausschreibung

- (1) Alle zu besetzenden Stellen müssen grundsätzlich in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zunächst intern ausgeschrieben werden, damit sich die Beschäftigten rechtzeitig informieren und bewerben können. Dies ist auch für die aus familiären oder anderen Gründen beurlaubten Beschäftigten in geeigneter Weise sicherzustellen. Vor der Entscheidung, wie im Einzelfall ausgeschrieben wird, ist eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten einzuholen. Die Stellungnahme ist bei der Entscheidung zu berücksichtigen.
- (2) Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- (3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen aus-

drücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

- (4) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind der Gleichstellungsbeauftragten vorab schriftlich mitzuteilen.

§ 8 Fort- und Weiterbildung

- (1) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig Themen aufzunehmen, die die Gleichstellung von Frau und Mann tangieren. Der Gleichstellungsbeauftragten sind dafür Haushaltsmittel zur eigenen Bewirtschaftung bereit zu stellen.
- (2) Insbesondere die Führungskräfte (auch Fachdienstleitungen und vergleichbare Funktionsträger) sollen alle vier Jahre an diesen Seminaren teilnehmen. Im Rahmen des jährlichen Berichtswesens ist darauf besonders einzugehen.
- (3) Für die Übernahme einer Führungsposition ist die Teilnahme an mindestens zwei Seminaren mit gleichstellungsrelevanten Inhalten in den letzten vier Jahren Voraussetzung. War die Teilnahme der Bewerberin/des Bewerbers nicht möglich, ist sie bei Auswahl der Bewerberin/des Bewerbers unverzüglich nachzuholen.
- (4) Für weibliche Beschäftigte sollen besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. Hierbei könnte z. B. „Mentoring“ zur beruflichen Förderung eingesetzt werden.
- (5) **Für Frauen und Männer, die sich für Führung oder beruflichen Aufstieg interessieren, sollen spezielle Angebote noch in 2009 geschaffen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in die Maßnahmen mit einbezogen.**
- (6) Beschäftigte, die in Elternzeit oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, erhalten vor Ablauf der Beurlaubung die Möglichkeit, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern.
- (7) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese zu erstatten.

§ 9 Ausbildung

In den Ausbildungsplänen für die Ausbildungsgänge und Vorbereitungsdienste soll im Rahmen eines Ausbildungsabschnittes auf das Thema Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern eingegangen werden.

III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Sankt Augustin unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

§ 10 Arbeitszeit

Die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen“ Arbeitszeiten ist zu erleichtern.

Frauen und Männer haben aus den verschiedensten Gründen den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung.

Es beantragen jedoch überwiegend Frauen aufgrund der notwendigen Kinderbetreuung eine Teilzeitbeschäftigung, das betrifft insbesondere Alleinerziehende.

Die Stadt Sankt Augustin verzichtet aus diesem Grund auf die Festlegung von Mindestarbeitszeiten.

§ 11 Beurlaubung/Elternzeit

- (1) Beschäftigte, **siehe** Anlage 12, die eine Beurlaubung/**Elternzeit** beantragt **haben**, sind in einem Merkblatt auf die Folgen, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.
- (2) Mit Frauen und Männern, die **sich beurlauben lassen oder** Elternzeit beanspruchen werden, sind Gespräche durch Personalverantwortliche zu führen, in denen sie auf die Bedeutung des Erhalts und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Abwesenheit hingewiesen werden.
- (3) Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Beschäftigten anzubieten, die sich im Sonderurlaub **bzw. in Elternzeit** befinden, um einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

§ 12 Teilzeit

Beschäftigte, **siehe Anlage 13**, die eine Teilzeitbeschäftigung nach geltendem Recht beantragen, sind in einem Merkblatt auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.

§ 13 Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt amin Kraft.

Anlage 2

Bestandsaufnahme Beamtinnen/Beamte am 01.01.2009

Besoldungsgruppe	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 16 Vollzeit	0	0		0	
A 16 Teilzeit	0	0		0	
A 16	0	0		0	
A 15 Vollzeit	4	4	100%	0	0%
A 15 Teilzeit	1	1	100%	0	0%
A 15	5	5	100%	0	0%
A 14 Vollzeit	1	0	0%	1	100%
A 14 Teilzeit	2	0	0%	2	100%
A 14	3	0	0%	3	100%
A 13 h.D. Vollzeit	3	1	33%	2	67%
A 13 h.D. Teilzeit	1	1	100%	0	0%
A 13 h.D.	4	2	50%	2	50%
A 13 g.D. Vollzeit	3	1	33%	2	67%
A 13 g.D. Teilzeit	0	0		0	
A 13 g.D.	3	1	33%	2	67%
A 12 Vollzeit	10	10	100%	0	0%
A 12 Teilzeit	2	0	0%	2	100%
A 12	12	10	83%	2	17%
A 11 Vollzeit	17	14	82%	3	18%
A 11 Teilzeit	5	1	20%	4	80%
A 11	22	15	68%	7	32%
A 10 Vollzeit	11	2	18%	9	82%
A 10 Teilzeit	6	1	17%	5	83%
A 10	17	3	18%	14	82%
A 9 g.D. Vollzeit	7	2	29%	5	71%
A 9 g.D. Teilzeit	0	0		0	
A 9 g.D.	7	2	29%	5	71%
A 9 m.D. Vollzeit	8	6	75%	2	25%
A 9 m.D. Teilzeit	1	0	0%	1	100%
A 9 m.D.	9	6	67%	3	33%
A 8 Vollzeit	12	5	42%	7	58%
A 8 Teilzeit	7	1	14%	6	86%
A 8	19	6	32%	13	68%
A 7 Vollzeit	4	2	50%	2	50%
A 7 Teilzeit	3	0	0%	3	100%
A 7	7	2	29%	5	71%
A 6 Vollzeit	0	0		0	
A 6 Teilzeit	0	0		0	
A 6	0	0		0	
Vollzeit:	80	47	59%	33	41%
Teilzeit:	28	5	18%	23	82%
Gesamt:	108	52	48%	56	52%

Anlage 3

Bestandsaufnahme Tariflich Beschäftigte am 01.01.2009

Entgeltgruppe	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
15 Vollzeit	2	2	100%	0	0%
15 Teilzeit	0	0		0	
EG 15	2	2	100%	0	0%
14 Vollzeit	3	2	67%	1	33%
14 Teilzeit	0	0		0	
EG 14	3	2	67%	1	33%
13 Vollzeit	3	3	100%	0	0%
13 Teilzeit	3	1	33%	2	67%
EG 13	6	4	67%	2	33%
12 Vollzeit	14	12	86%	2	14%
12 Teilzeit	3	3	100%	0	0%
EG 12	17	15	88%	2	12%
11 Vollzeit	25	16	64%	9	36%
11 Teilzeit	9	1	11%	8	89%
EG 11	34	17	50%	17	50%
10 Vollzeit	13	5	38%	8	62%
10 Teilzeit	4	1	25%	3	75%
EG 10	17	6	35%	11	65%
09 Vollzeit	53	28	53%	25	47%
09 Teilzeit	48	13	27%	35	73%
EG 09	101	41	41%	60	59%
08 Vollzeit	42	8	19%	34	81%
08 Teilzeit	41	1	2%	40	98%
EG 08	83	9	11%	74	89%
07 Vollzeit	7	6	86%	1	14%
07 Teilzeit	0	0		0	
EG 07	7	6	86%	1	14%
06 Vollzeit	79	59	75%	20	25%
06 Teilzeit	24	5	21%	19	79%
EG 06	103	64	62%	39	38%
05 Vollzeit	52	26	50%	26	50%
05 Teilzeit	36	3	8%	33	92%
EG 05	88	29	33%	59	67%
04 Vollzeit	15	15	100%	0	0%
04 Teilzeit	5	2	40%	3	60%
EG 04	20	17	85%	3	15%
03 Vollzeit	5	2	40%	3	60%
03 Teilzeit	9	0	0%	9	100%
EG 03	14	2	14%	12	86%
02 Vollzeit	2	1	50%	1	50%
02 Teilzeit	3	0	0%	3	100%
EG 02	5	1	20%	4	80%
01 Vollzeit	0	0		0	
01 Teilzeit	0	0		0	
EG 01	0	0		0	
Vollzeit:	315	185	59%	130	41%
Teilzeit:	185	30	16%	155	84%
Gesamt:	500	215	43%	285	57%

Anlage 4

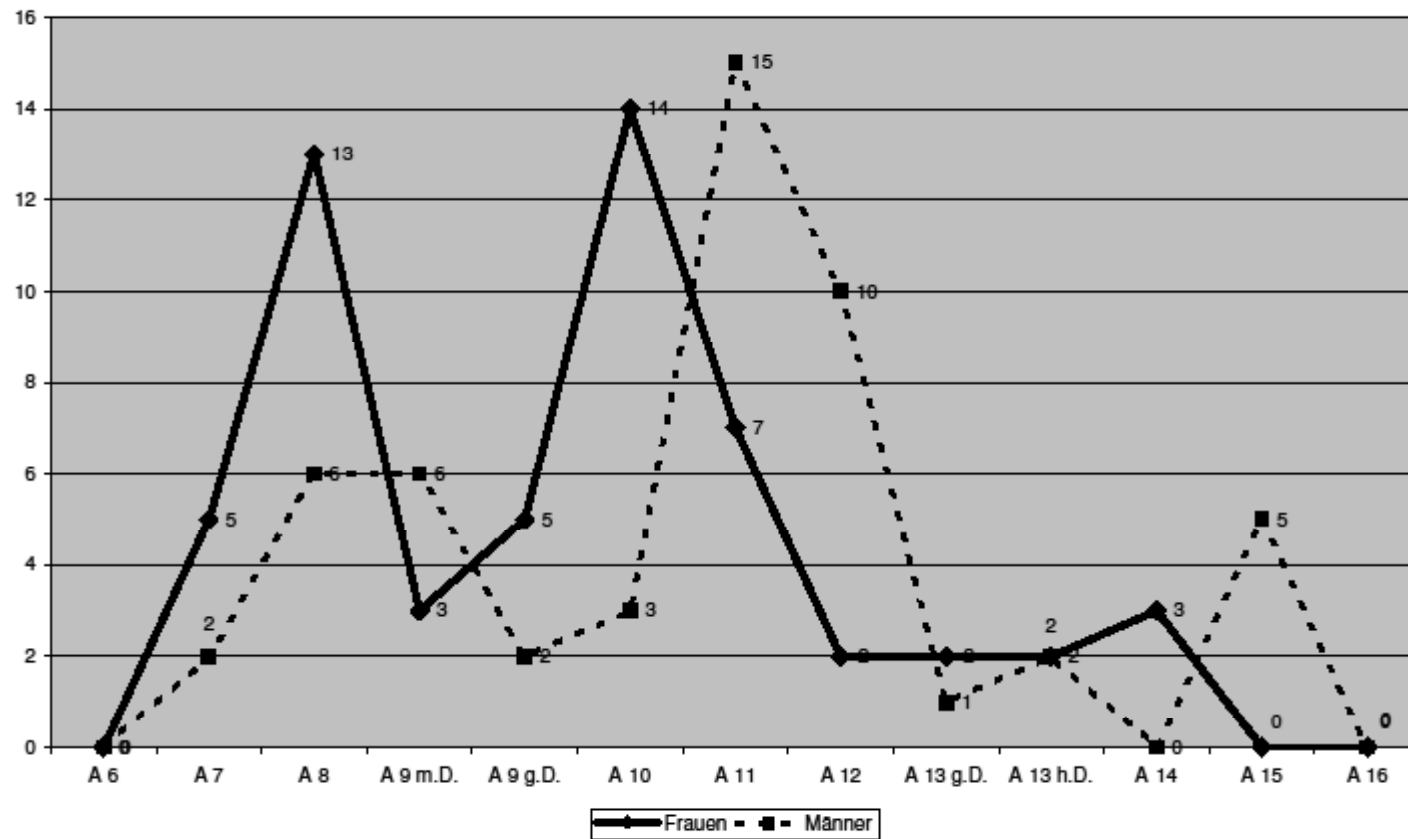
Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2009

Besoldungs- / Entgeltgruppe	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 15 / EG 15	7	7	100%	0	0%
A 14 / EG 14	6	2	33%	4	67%
A 13 h.D. / EG 13	10	6	60%	4	40%
A 13 g.D. / EG 12	20	16	80%	4	20%
A 12 / EG 11	46	27	59%	19	41%
A 11 / EG 10	39	21	54%	18	46%
A 9 g.D. / A 10 / EG 09*)	125	46	37%	79	63%
A 9 m.D.	9	6	67%	3	33%
A 8 / EG 08	102	15	15%	87	85%
EG 07	7	6	86%	1	14%
A 7 / EG 06	110	66	60%	44	40%
A 6 / EG 05	88	29	33%	59	67%
EG 04	20	17	85%	3	15%
EG 03	14	2	14%	12	86%
EG 02	5	1	20%	4	80%
EG 01	0	0		0	
Gesamt:	608	267	44%	341	56%

*) Die EG 9 ist vergleichbar mit den Besoldungsgruppen A 9 und A 10

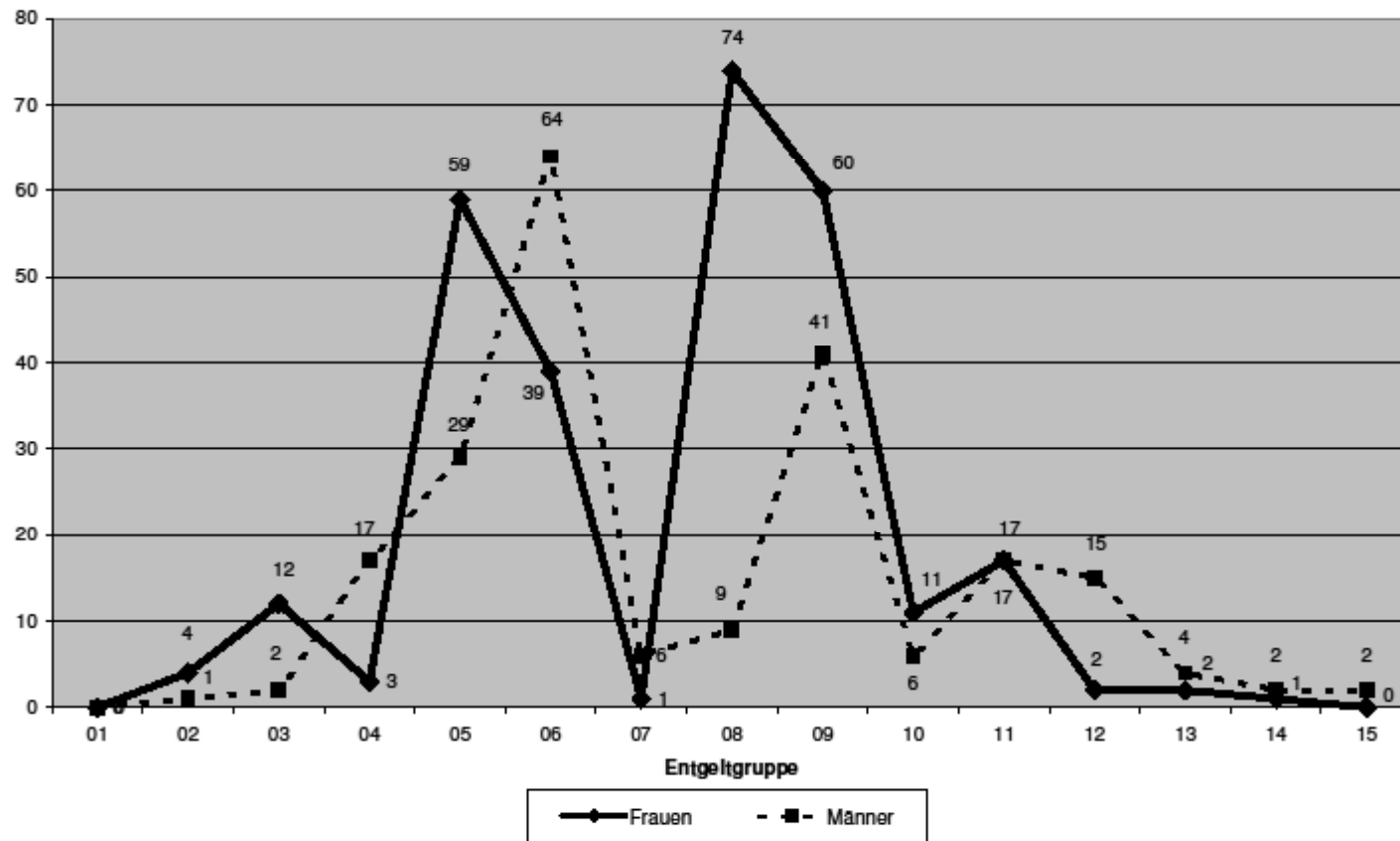
Anlage 5

Beamtinnen / Beamte 01.01.2009



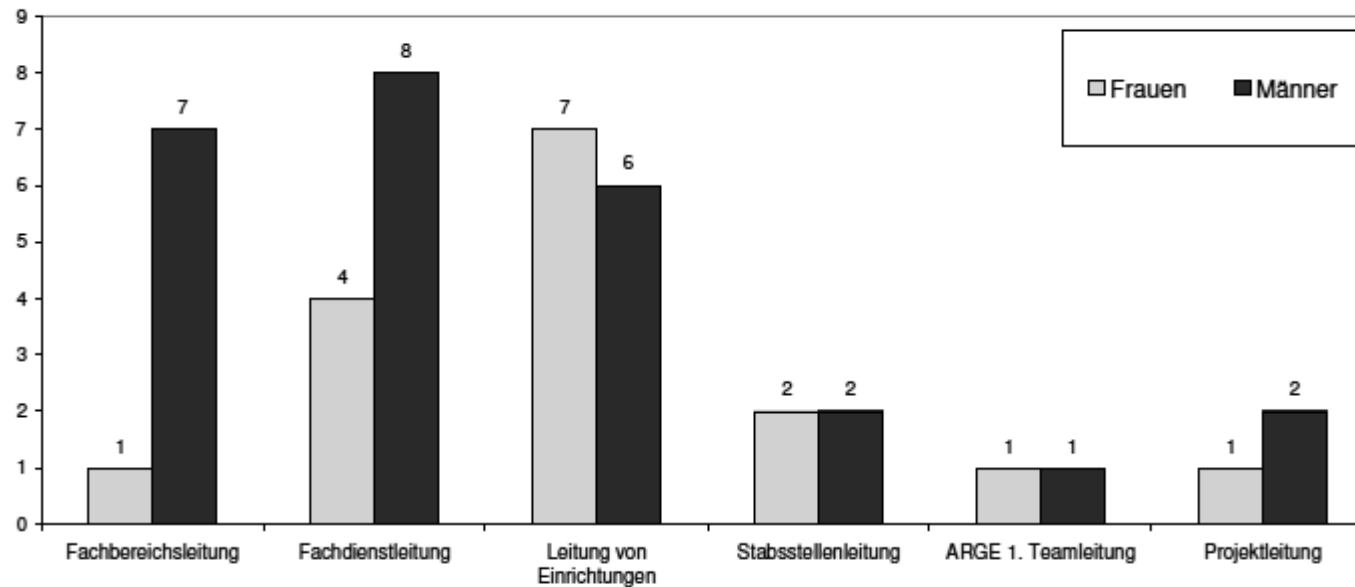
Anlage 6

Tariflich Beschäftigte 01.01.2009



Anlage 7

Leitungsfunktionen 01.01.2009



Fachbereichsleitung: FBL 6 -Planung und Bauordnung- nicht besetzt,

FBL 9 –Gebäudemanagement- wird durch den FBL 10 –Rats- und Bürgerservice- kommissarisch wahrgenommen

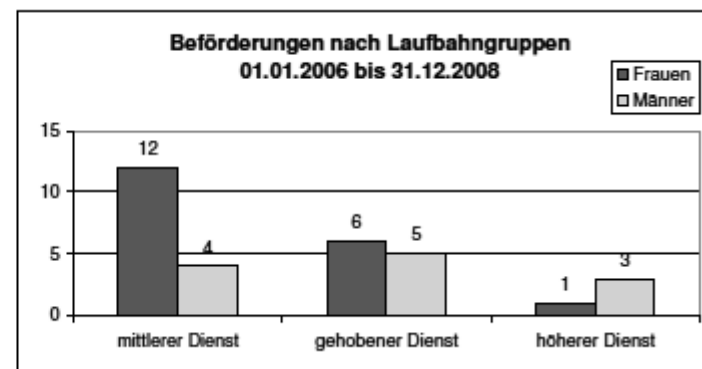
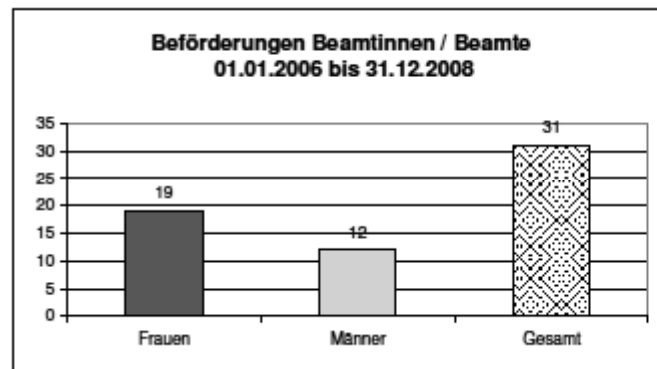
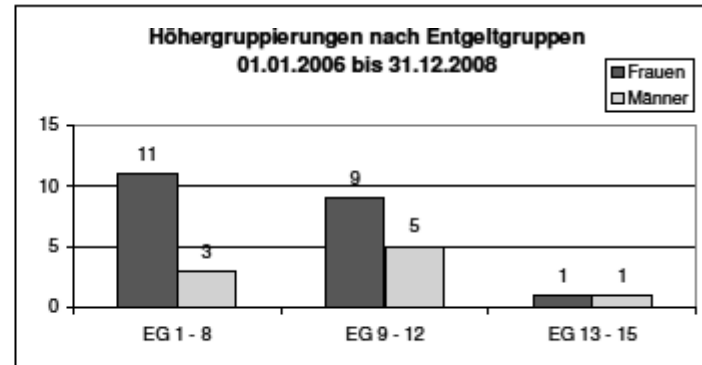
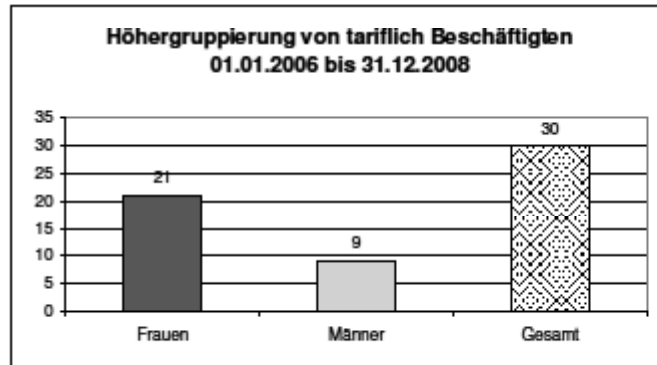
Fachdienstleitung: FDL 5/30 –Schulverwaltung / Verwaltung der Jugendhilfe- am 01.01.2009 nicht besetzt

Einrichtungen: Bauhof, Zentrale Abwasserbehandlungsanlage, Stadtbücherei, Musikschule, Kindertagesstätten (alle 7 von Frauen geleitet), Offene Jugendeinrichtungen, Erziehungsberatungsstelle

Stabsstellen: Information und Kommunikation, Rechnungsprüfungsamt, Büro für Natur- und Umweltschutz, Zentrale Vergabestelle

Projektleitung: Zentrum West, „Grünes C“, Brandschutz

Anlage 8



Bei den Höhergruppierungen wurden keine Bewährungsaufstiege berücksichtigt, da es sich nicht um die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten handelt

Anlage 9

Prognosen/Zielvorgaben für Beamte und Tariflich Beschäftigte

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Männer 01.01.2009	Frauen 01.01.2009	Frauen in %	mögliche Veränderungen bis 31.12.2011		Zielvorgabe bei weiblicher Nachbesetzung in %
				Männer	Frauen	
A 15/EG 15	7	0	0 %		+ 1	13 %
A 14/EG 14	2	4	67 %	+ 1	+ 1	mindestens 50 %
A 13 h.D./EG 13	6	4	40 %	+1 / -1	+ 1	45 %
A 13 g.D./EG 12	16	4	20 %	+ 1 / -5	+ 4	40 %
A 12/EG 11	27	19	41 %	+ 3 / -2	+1 / -2	39 %
A 11/EG 10	21	18	46 %	-3	+ 4	mindestens 50 %
A 9, 10/EG 09 ^{*)}	46	79	63 %		-2	mindestens 50 %
A 9 m.D.	6	3	33 %			
A 8/EG 08	15	87	85 %			
EG 07 ^{**)}	6	1	14 %			
A 7/EG 06	66	44	40 %			
A 6/EG 05	29	59	67 %			
EG 04 ^{**)}	17	3	15 %			
EG 03	2	12	80 %			
EG 02	1	4	80 %			
EG 01	0	0				
Gesamt:	267	341	56 %			

Bei im Prognosezeitraum freiwerdenden Stellen wurde unterstellt, dass sie durch Frauen wiederbesetzt werden.

In den Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen keine Zielvorgaben erfolgten, wird während des Prognosezeitraums kein Veränderungspotential gesehen, bzw. ist die Frauenquote bereits erfüllt.

^{*)} Die Entgeltgruppe 09 ist vergleichbar mit den Besoldungsgruppen A 9 g. D. und A 10

^{**)} Bei den Entgeltgruppen 04 und 07 handelt es sich überwiegend um Stellen im Bereich der Zentralen Abwasserbehandlungsanlage und des städtischen Bauhofs

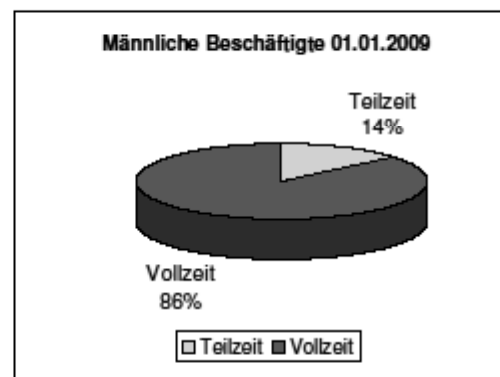
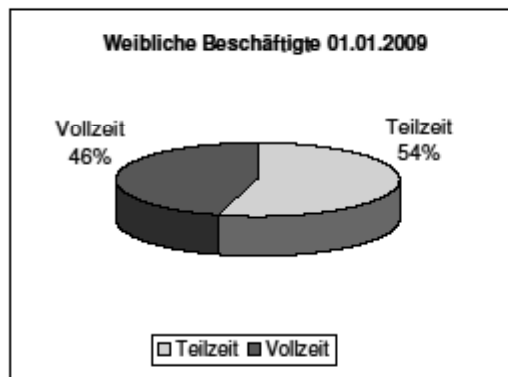
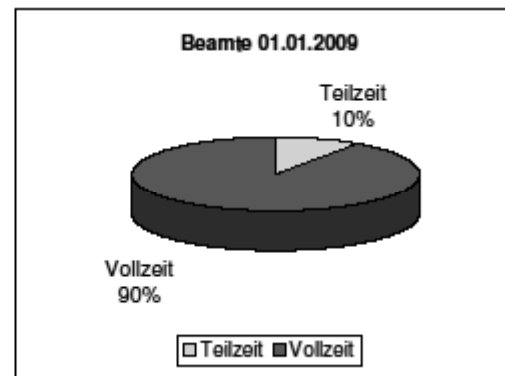
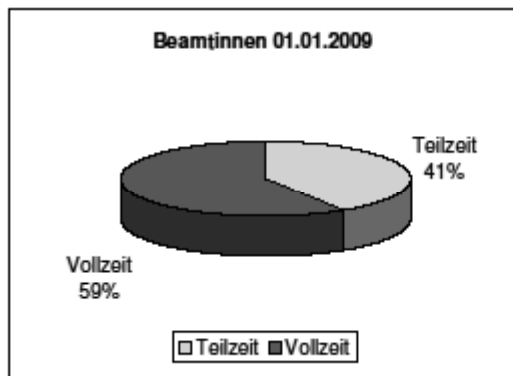
Anlage 10**Fortbildungen der Beschäftigten im Zeitraum 01.01. - 31.12.2008**

	Frauen		Männer	
Fachspezifische Fortbildungen	200		138	
Fortbildungen zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen (z. B. Projektarbeit, Gesprächsführung, Moderation, Zeitmanagement)	22		5	
Fortbildung für Frauen gem. § 11 Abs. 2 LGG (Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.)	8			
Nachwuchsführungskräfteseminar Beginn: April 2006 - Ende Oktober 2008	5		5	
Fortbildungen insgesamt	235		148	
Anteil Inhouse-Veranstaltungen (Inhouse kann z. B. auch eine Fortbildung für alle Beschäftigte innerhalb eines FB oder einer Stabsstelle sein.)	86		31	
Anteil externe Veranstaltungen	149		117	
Angaben zu den Teilnehmerinnen/Teilnehmern	TZ*	VZ*	TZ	VZ
Beamtinnen/Beamte: höherer Dienst		1		8
gehobener Dienst	4	16	2	22
mittlerer Dienst	1	8		14
Tariflich Beschäftigte: höherer Dienst	3	2	3	1
gehobener Dienst	7	31		28
mittlerer Dienst	49	75		38

*TZ = Teilzeit

*VZ = Vollzeit

Anlage 11



Anlage 12

Elternzeit und Sonderurlaub

01.01.2006 bis 31.12.2008

Beamte	Anträge insgesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	11	10	91 %	1	9 %
Urlaub aus familienpolitischen Gründen	10	10	100 %	0	0 %
Summe	21	20	95 %	1	5 %

Tariflich Beschäftigte	Anträge insgesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	33	30	91 %	3	9 %
Sonderurlaub	8	8	100 %	0	0 %
Summe	41	38	93 %	3	7 %

Am 01.01.2009 waren beurlaubt:

Beamte	insgesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	6	5	83 %	1	17 %
Urlaub aus familienpolitischen Gründen	5	5	100 %	0	0 %
Summe	11	10	91 %	1	9 %

Tariflich Beschäftigte	insgesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	11	10	91 %	1	9 %
Sonderurlaub	8	8	100 %	0	0 %
Summe	19	18	95 %	1	5 %

Anlage 13

Teilzeitanträge

01.01.2006 bis 31.12.2008

Beamte	Anträge insgesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	46	38	83 %	8	17 %
Teilzeit in Elternzeit	5	4	80 %	1	20 %
Altersteilzeit	3	1	33 %	2	67 %

Tariflich Beschäftigte	Anträge insgesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	75	68	91 %	7	9 %
Teilzeit in Elternzeit	15	13	87 %	2	13 %
Altersteilzeit	10	6	60 %	4	40 %