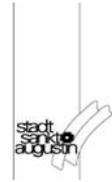




Gleichstellung



Stadt Sankt Augustin
Der Bürgermeister



Jahresbericht gem. §3 des Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Sankt Augustin

für die Zeit vom 01. Januar 2009 bis 31.12.2009

INHALTSVERZEICHNIS

1.Allgemeines	Seite 3
2.Überblick zur Gesamtzahl der Beschäftigten	Seite 3
3.Gegenüberstellung der tatsächlichen Gegebenheiten zum 01.01.2010 zu den konkreten Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan	Seite 4
3.1 Höherer Dienst	Seite 4
3.2 gehobener Dienst	Seite 4
3.4.mittlerer Dienst	Seite 4
3.5 Frauenanteil	Seite 4
4.Nachwuchsförderung	Seite 5
4.1 Förderung von Nachwuchs-Führungskräften	Seite 5-6
4.2 die Frauenfördergruppe	Seite 6
4.3 Weiterbeschäftigung von Auszubildenden	Seite 6
4.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Personalentwicklungsprozess	Seite 6
5.Beförderungen / Höhergruppierungen	Seite 6
6.Leistungsorientierte Bezahlung(LOB)	Seite 7
7.Teilzeit / Beurlaubung	Seite 7
8.Wiederbesetzungssperre	Seite 7
9.Litungsfunktionen	Seite 7-8
10.Fortbildungen	Seite 8

1. Allgemeines

Der Frauenförderplan der Stadt Sankt Augustin ist auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW von 1999 erstellt worden. Die 3. Fortschreibung wurde dem Verwaltungsvorstand der Stadt Sankt Augustin am 27.01.2009 vorgelegt.

Der nachfolgende Bericht beruht auf § 3 Berichtswesen. Dieser schreibt eine jährliche Überprüfung vor, ob Zielvorgaben eingehalten werden.

Sie beschreiben, wie sich der Frauenanteil in der Stadtverwaltung Sankt Augustin im Jahr 2009 entwickelt hat.

Nach drei Jahren müssen die Personalverantwortlichen der Verwaltungsleitung dem Rat einen qualifizierten Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans vorlegen (siehe § 5 a LGG).

2. Überblick zur Gesamtzahl der Beschäftigten (Anlage 1)

Da zum 01.10.2005 der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft getreten ist, der den Bundesmanteltarif für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe ablöste, werden die Angestellten und Arbeiter als „Tariflich Beschäftigte“ zusammengefasst.

Die nachstehende Tabelle ist eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der Anzahl der Beamtinnen/Beamten und Tariflich Beschäftigten zum 01.01.2010 mit Rückblick auf die vorangegangenen 4 Jahre seit Änderung des Tarifvertrages:

Zeitpunkt	Beamtinnen/Beamte			Tariflich Beschäftigte		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
01.01.2006	109	53	56	497	288	209
01.01.2007	107	53	54	489	282	207
01.01.2008	106	54	52	494	287	207
01.01.2009	108	56	52	500	285	215
01.01.2010	109	56	53	511	295	216

3. Gegenüberstellung der tatsächlichen Gegebenheiten zum 01.01.2010 zu den konkreten Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan (Anlage 2+3)

Höherer Dienst		
A 15/EG 15	0 Frauen von 6 Beschäftigten = 0 %	Zielvorgabe mind. 13 %
A 14/EG 14	4 Frauen von 6 Beschäftigten = 67 %	
A 13/EG 13	5 Frauen von 12 Beschäftigten = 42 %	Zielvorgabe mind. 45 %
Gehobener Dienst		
A 13/EG 12	5 Frauen von 18 Beschäftigten = 28 %	Zielvorgabe mind. 40 %
A 12/EG 11	23 Frauen von 52 Beschäftigten = 44 %	Zielvorgabe mind. 39 %
A 11/EG 10	18 Frauen von 36 Beschäftigten = 50 %	Zielvorgabe mind. 50 %

3.1 Höherer Dienst

Bei Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind zum Stichtag 01.01.2010 von insgesamt **24 Stellen 15 männlich** besetzt. In den Besoldungs/Entgeltgruppen in denen keine Zielvorgabe erfolgt ist, hat sich die Frauenquote erfüllt.

In den verbleibenden hat sich die Prognose nicht erfüllt oder der Wert hat sich nur geringfügig verbessert. So wird es weiterhin eine Aufgabe bleiben, eine paritätische Besetzung der Stellen anzustreben.

3.2 Gehobener Dienst

Bei Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst sind die Werte weitgehend erreicht worden, in der Endstufe des gehobenen Dienstes A13/EG 12 zeichnet sich noch kein zufriedenstellender Aufwärtstrend ab.

3.4 Mittlerer Dienst

Bei den Beamtinnen/Beamten haben sich in 2009 keine Änderungen ergeben. Ob es durch die Veränderungen im Besoldungsrecht seit 01. Juli 2009 zu langfristigen Verschiebungen führt bleibt abzuwarten.

3.5. Frauenanteil in der Stadtverwaltung

351 der 620 Beschäftigten sind Frauen, mit 57% eine deutliche Mehrheit.

Betrachtet man die Gesamtzahl der Beschäftigten (**Anlage 1**) so liegt der deutliche Überhang, wie auch in den Vorjahren, bei den weiblichen Angestellten. Aufgegliedert nach den Besoldungs-/Vergütungsgruppen findet sich die weibliche Mehrheit jedoch nicht ab A 12 / EG 11 aufwärts wieder.

Lediglich bei A 10 / EG 9 ist ein hoher weiblicher Anteil zu verzeichnen. Das ist auch auf die **Vielzahl der Eingruppierungen** nach dem Tarifvertrag für Angestellte im **Sozial- und Erziehungsdienst** zurückzuführen. Durch die Überleitung dieser Beschäftigten vom TvöD in den TvöD S hat es lediglich in Einzelfällen zu Höhergruppierungen geführt. (**s. Anlage 3**)

Der Frauenanteil der Beschäftigten im Angestelltenbereich überwiegt nach wie vor deutlich. In der Entgeltgruppe 8 (EG8) mit 90% sind **überwiegend Erzieherinnen** eingruppiert.

Die „gläserne Decke“ bezogen auf Beförderung/Höhergruppierung beginnt für Frauen in unserem Hause bei A 10 / EG9. Ob hier durch die Novellierung des Beamtenrechtes eine Durchlässigkeit gegeben ist, muss abgewartet werden. (**s. Anlage 2**)

In den nichtaufgeführten Besoldungs-/Vergütungsgruppen des mittleren Dienstes haben sich nur geringfügige Veränderungen ergeben.

Die im Frauenförderplan geforderte Motivation für Frauen durch Führungskräfte, sich bei entsprechender Qualifikation auf höherwertige Stellen zu bewerben, muss im Hinblick auf die Erfüllung der konkreten Zielvorgaben verstärkt werden. Dafür ist m.E. dringend erforderlich eine konsequente und gut strukturierte Personalförderung zu betreiben. Ein guter Einstieg dafür wäre das regelmäßige **Mitarbeitergespräch**. Eine diesbezügliche Dienstvereinbarung ist in Vorbereitung.

Insgesamt entspricht die Entwicklung den Zielvorgaben des Frauenförderplanes. Allerdings stellt die Übersicht eine lineare Entwicklung dar und zeigt deutlich, dass für die Erreichung der Erfolgsquote der Zielvorgabe ein längerer Zeitraum benötigt wird, wenn zusätzliche Maßnahmen unterbleiben.

4. Nachwuchsförderung

Bereits im Jahresbericht 2006 wurde darauf hingewiesen, dass in den kommenden 10 Jahren in der Stadtverwaltung Führungspositionen frei werden. Davon sind bereits 4 Jahre vergangen, in denen eine gezielte Förderung weiblicher **und** männlicher Nachwuchskräfte nur mit mäßigem Erfolg erreicht werden konnte.

4.1 Förderung von Nachwuchs-Führungskräften

Die **neue Generation** der Führungskräfte steht anderen Herausforderungen gegenüber. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, kann sicherlich auf das Fachwissen und die Lebenserfahrung der Mitarbeiter/Innen zurückgegriffen werden, die in diesem Bereich erfolgreich tätig sind und waren.

Das typisierte Bild eines/einer „Vorgesetzten“ wurde in den letzten Jahren mehr und mehr durch das einer innovativen und effizienten, „Führungskraft“ abgelöst. Die Erwartungen an die Führungskraft sind hoch. Wer andere führen will, muss ihnen vor allem ein Vorbild sein. Mitarbeiter erwarten daher eine Führungskraft, die ihr Fachwissen und Organisationstalent effektiv einbringen kann und kompetente Entscheidungen trifft, sie muss überzeugen können und authentisch sein, fachliche **und** soziale Kompetenzen sollen sich in ihr vereinen.

Um die Mitarbeiter/Innen auf diese Rolle vorzubereiten, sollten Theorie und Praxis basierend auf einem schlüssigen Konzept, vermittelt werden.

4.2 Die Frauenfördergruppe

An die **Frauenfördergruppe** 2003-2004 hat sich im Mai 2009 eine neue Formation von Frauen aus beamteten und tariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen gebildet. Die Maßnahme ist weit mehr als ein Coaching zur Erlangung von sozialer Kompetenz. Das ist den Teilnehmerinnen im Verlauf deutlich geworden. Dennoch ist es bisher leider noch nicht gelungen diese Art der Förderung in einer Vereinbarung zu regeln.

Die persönlichen Ziele der einzelnen Teilnehmerinnen sind unterschiedlich definiert. Für jene Frauen, die sich auf ihre zukünftige Verantwortung als Führungskraft vorbereiten wollen, wäre es eine gute Vorbereitung, diesen Kolleginnen

- innerhalb eines Dezernats oder Fachbereichs anfallende oder auch **dezernatsübergreifende Sonderaufgaben** aufzugeben
- oder Ihnen eine **zeitlich befristete Führungstätigkeit** zu übertragen.
- oder die Verantwortung für eine **Projektgruppe** zu übertragen
- eine Unterstützung durch **extern gestaltete Führungsseminare**
-

anzubieten.

4.3 Weiterbeschäftigung von Auszubildenden

Eine **Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung** aufgrund der Haushaltssituation kann grundsätzlich nicht garantiert werden kann. Im Jahr 2009 konnten eine weibliche Auszubildende und ein männlicher Auszubildender übernommen werden. Eine Ideenentwicklung zur Förderung von Nachwuchskräften muss ein fester Bestandteil in der Personalentwicklung sein und **verbindlich** im Rahmen einer Vereinbarung zwischen dem Bürgermeister und Fachbereichsleitung geregelt werden.

4.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Personalentwicklungsprozess

Die Gleichstellungsbeauftragte ist hier **stärker** am Prozess **zu beteiligen**. Angesichts der zeitlichen und finanziellen Ausstattung der Stelle ist dies nur begrenzt möglich.

5. Beförderungen / Höhergruppierungen

Aus der **Anlage 8** ist die Entwicklung seit dem Jahr 2006 hinsichtlich der Beförderungen / Höhergruppierungen, ohne Bewährungsaufstiege, zu ersehen. Die Gesamtsummen differieren kaum, bei näherer Betrachtung der Tabellen wird deutlich, dass bei den tariflich Beschäftigten in der EG 9 -12 **10 Frauen gegenüber 7 Männern höhergruppiert** und bei den Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst **nur 8 Frauen hingegen 10 Männer** befördert wurden.

6. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Die Dienstvereinbarung zur Einführung der LOB wurde am 17.05.2009 geschlossen.

Gem. § 17 Abs. 1, Satz 1, LGG wurde die Gleichstellungsbeauftragte an der Erstellung dieser Dienstvereinbarung beteiligt.

Sie hat an den Sitzungen der Betrieblichen Kommission teilgenommen und wurde über sämtliche Arbeitsvorgänge unmittelbar informiert.

7. Teilzeit / Beurlaubung

Teilzeitbeschäftigung ist und bleibt vorerst eine Frauendomäne. Von 53 Beamten arbeiten 6, von 216 Angestellten arbeiten 27 in Teilzeit. Der Frauenanteil beträgt in beiden Gruppen zusammen 178 (**Siehe Anlage 11+12**)

Es ist in der Regel eine persönliche Entscheidung, ob in Teilzeit gearbeitet wird oder Elternzeit beansprucht wird. Tatsache ist, dass **beide Formen** bei der Karriere **hinderlich** sind.

In der Bundesrepublik befinden sich 6 % der Männer in Elternzeit.

Gründe dafür liegen in

- der besseren Bezahlung der Väter; durchschnittlich verdienen Frauen 25% weniger als Männer
- dem von der Gesellschaft geprägte Frauen- und Mutterbild
- den nur wenig vorhandenen flexiblen Formen der Kinderbetreuung
- der Einstellung von Führungskräften, dass Karriere in Teilzeit nicht möglich ist

8. Wiederbesetzungssperre

Die Lösung, durch hausinterne Umsetzungen der Wiederbesetzungssperre entgegen zuwirken, steht grundsätzlich im Einklang mit § 7 des Frauenförderplan.

9. Leitungsfunktionen (s. Anlage 7)

Bereiche	Nähere Erläuterung
Die 7 Fachbereiche werden von 1 weiblichen und 6 männlichen Führungskräften geleitet.	Eine Fachbereichsleitung (FBL 6 Planung-und Bauordnung) ist immer noch unbesetzt.
Von den 6 Fachdienstleitungen sind 3 weiblich besetzt, davon nimmt 1 weibliche Fachdienstleitung mit 19,5 Stunden die Aufgaben in der Gleichstellung war.	FDL 5/30 wurde zum 10.05.2009 neu besetzt
Bei den Stabsstellen sind 4 mit Leitungen versehen, wovon 2 männlich sind.	Information-und Kommunikation Rechnungsprüfungsamt, Büro für Natur- und Umweltschutz, Zentrale Vergabestelle-

Innerhalb des Hauses bestehen 18 Einrichtungen,10 werden von Frauen geleitet, 9 davon sind Kindertageseinrichtungen.	Bauhof Zentrale Abwasserversorgungsanlage Stadtbücherei Musikschule Kindertagesstätten(alle 7 von Frauen geleitet) Offene Jugendeinrichtungen Erziehungsberatungsstelle
---	---

Trotz der Einrichtung des zusätzlichen Fachdienstes „**Tagesbetreuung von Kindern**“ im **Fachbereich Kinder, Jugend und Schule** im Jahr 2007 haben sich der Umfang und die Komplexität der Aufgaben durch die Einführung des Kinderbildungsgesetzes (KiBitz) im Oktober des gleichen Jahres in den letzten 3 Jahren verstärkt und Handlungsfelder erweitert. Den Bedürfnissen der unterschiedlichen Einrichtungen mit ca.70 Mitarbeiter/Innen gilt es Rechnung zu tragen. Weiterhin sind in diesem Bereich die Frauen überrepräsentativ vertreten. Es bietet sich deshalb an, das Potential der Fach- und Sozialkompetenz im Rahmen der Frauenförderung auszuschöpfen. Dabei sollte über eine Kompetenzerweiterung einzelner Mitarbeiter/Innen nachgedacht werden.

10.Fortbildungen

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für alle Beschäftigten ergibt sich aus **(Anlage 9)**.

Der Trend, dass Frauen mehr Fortbildungen besuchen als ihre männlichen Kollegen, hält an. Bei näherer Betrachtung der eingereichten Meldungen, sind diese positive Zahlen auf Gesamtfortbildungen bei den KiTAs und im Bereich Finanzen aufgrund des neuen kommunalen Finanzsystems zurückzuführen.

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht in § 11 Abs. 2 vor, dass Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden sollen, die weibliche Beschäftigte auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. Der § 8 Frauenförderplan sieht für diese Maßnahmen Haushaltsmittel vor, die der Gleichstellungsbeauftragten zur eigenen Bewirtschaftung zur Verfügung gestellt werden müssen.

Dies gilt insbesondere für die Frauenfördergruppe, die bereits an anderer Stelle in diesem Bericht erwähnt wurde.

Gem. § 8 des Frauenförderplanes (Fort- und Weiterbildung) wurde auch abgefragt, inwiefern Führungskräfte, das sind Fachdienstleiter und ähnliche Funktionsträger, an einer Fortbildung mit **gleichstellungsrelevanten** Themen teilgenommen haben.

(s. Anlage 10)

Insoweit die Rückläufe verwertbar waren, lässt sich erkennen, dass an insgesamt 10 Veranstaltungen 25 Frauen und 10 Männer teilgenommen haben. Schwerpunktmäßig kamen diese weiblichen Führungskräfte aus dem FB 5

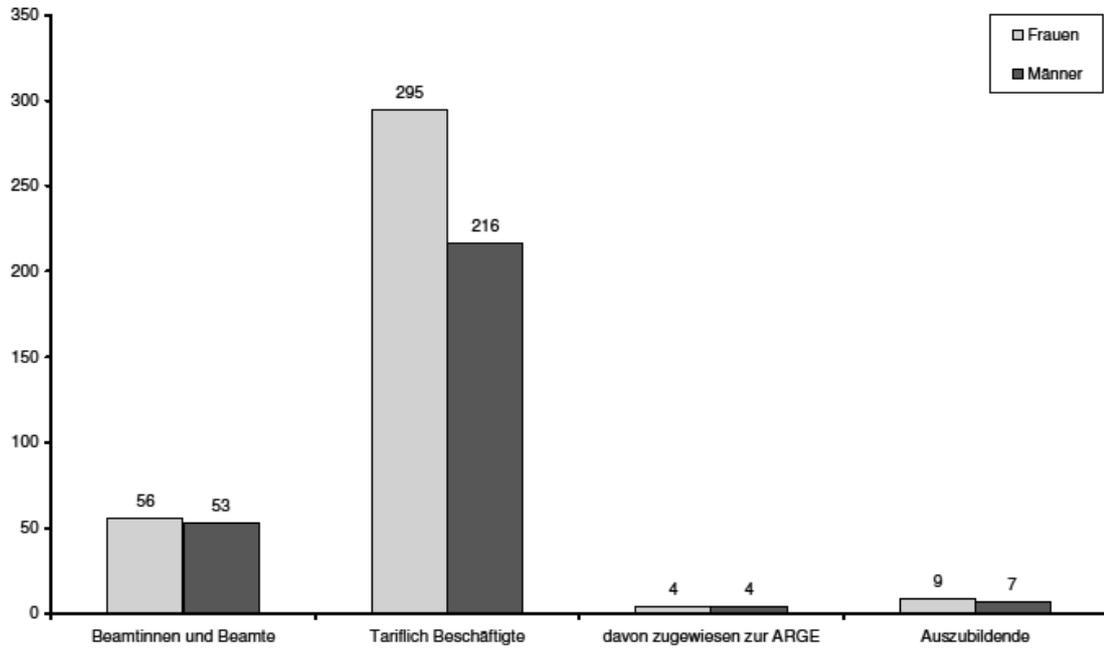
Ein Jahr nach Fortschreibung des Frauenförderplans bleiben unverändert zwei Ziele im Focus:

- **die konzeptionelle Förderung von Nachwuchskräften**
- **das Fortbildungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten nach § 8 FFP Abs.1**

Ellen Müller, Gleichstellungsbeauftragte

Anlage 1

Beschäftigte der Stadt Sankt Augustin am 01.01.2010



Anlage 2

Bestandsaufnahme Beamtinnen/Beamte am 01.01.2010

Besoldungsgruppe	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 16 Vollzeit	0	0		0	
A 16 Teilzeit	1	1	100%	0	0%
A 16	1	1	100%	0	0%
A 15 Vollzeit	3	3	100%	0	0%
A 15 Teilzeit	1	1	100%	0	0%
A 15	4	4	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	12	12	100%	0	0%
A 12 Teilzeit	2	0	0%	2	100%
A 12	14	12	86%	2	14%
A 11 Vollzeit	17	12	71%	5	29%
A 11 Teilzeit	5	1	20%	4	80%
A 11	22	13	59%	9	41%
A 10 Vollzeit	11	4	36%	7	64%
A 10 Teilzeit	6	1	17%	5	83%
A 10	17	5	29%	12	71%
A 9 g.D. Vollzeit	5	0	0%	5	100%
A 9 g.D. Teilzeit	0	0		0	
A 9 g.D.	5	0	0%	5	100%
A 9 m.D. Vollzeit	10	7	70%	3	30%
A 9 m.D. Teilzeit	1	0	0%	1	100%
A 9 m.D.	11	7	64%	4	36%
A 8 Vollzeit	10	4	40%	6	60%
A 8 Teilzeit	8	1	13%	7	88%
A 8	18	5	28%	13	72%
A 7 Vollzeit	4	2	50%	2	50%
A 7 Teilzeit	2	0	0%	2	100%
A 7	6	2	33%	4	67%
A 6 Vollzeit	1	1	100%	0	0%
A 6 Teilzeit	0	0		0	
A 6	1	1	100%	0	0%
Vollzeit:	80	47	59%	33	41%
Teilzeit:	29	6	21%	23	79%
Gesamt:	109	53	49%	56	51%

Anlage 3

Bestandsaufnahme Tariflich Beschäftigte am 01.01.2010

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		5	4	80%	1	20%
13 Teilzeit		3	1	33%	2	67%
EG 13		8	5	63%	3	38%
12 Vollzeit		13	10	77%	3	23%
12 Teilzeit		2	2	100%	0	0%
EG 12		15	12	80%	3	20%
11 Vollzeit	S 17 Vollzeit	29	16	55%	13	45%
11 Teilzeit		9	1	11%	8	89%
EG 11	S 17	38	17	45%	21	55%
10 Vollzeit	S 15 Vollzeit	10	4	40%	6	60%
10 Teilzeit		4	1	25%	3	75%
EG 10	S 15	14	5	36%	9	64%
09 Vollzeit	S 10-13 Vollzeit	57	29	51%	28	49%
09 Teilzeit	S 10-13 Teilzeit	47	13	28%	34	72%
EG 09	S 10-13	104	42	40%	62	60%
08 Vollzeit	S 06+08 Vollzeit	45	8	18%	37	82%
08 Teilzeit		37	0	0%	37	100%
EG 08	S 06+08	82	8	10%	74	90%
07 Vollzeit		9	7	78%	2	22%
07 Teilzeit		0	0		0	
EG 07		9	7	78%	2	22%
06 Vollzeit	S 06 Vollzeit	79	59	75%	20	25%
06 Teilzeit	S 06 Teilzeit	27	6	22%	21	78%
EG 06	S 06	106	65	61%	41	39%
05 Vollzeit	S 03 Vollzeit	52	29	56%	23	44%
05 Teilzeit	S 03 Teilzeit	31	1	3%	30	97%
EG 05	S 03	83	30	36%	53	64%
04 Vollzeit		15	15	100%	0	0%
04 Teilzeit		4	2	50%	2	50%
EG 04		19	17	89%	2	11%
03 Vollzeit	S 03 Vollzeit	8	3	38%	5	63%
03 Teilzeit	S 03 Teilzeit	15	0	0%	15	100%
EG 03	S 03	23	3	13%	20	87%
02 Vollzeit	S 02 Vollzeit	2	1	50%	1	50%
02 Teilzeit		3	0	0%	3	100%
EG 02	S 02	5	1	20%	4	80%
01 Vollzeit		0	0		0	
01 Teilzeit		0	0		0	
EG 01		0	0		0	
Vollzeit:		329	189	57%	140	43%
Teilzeit:		182	27	15%	155	85%
Gesamt:		511	216	42%	295	58%

Anlage 4

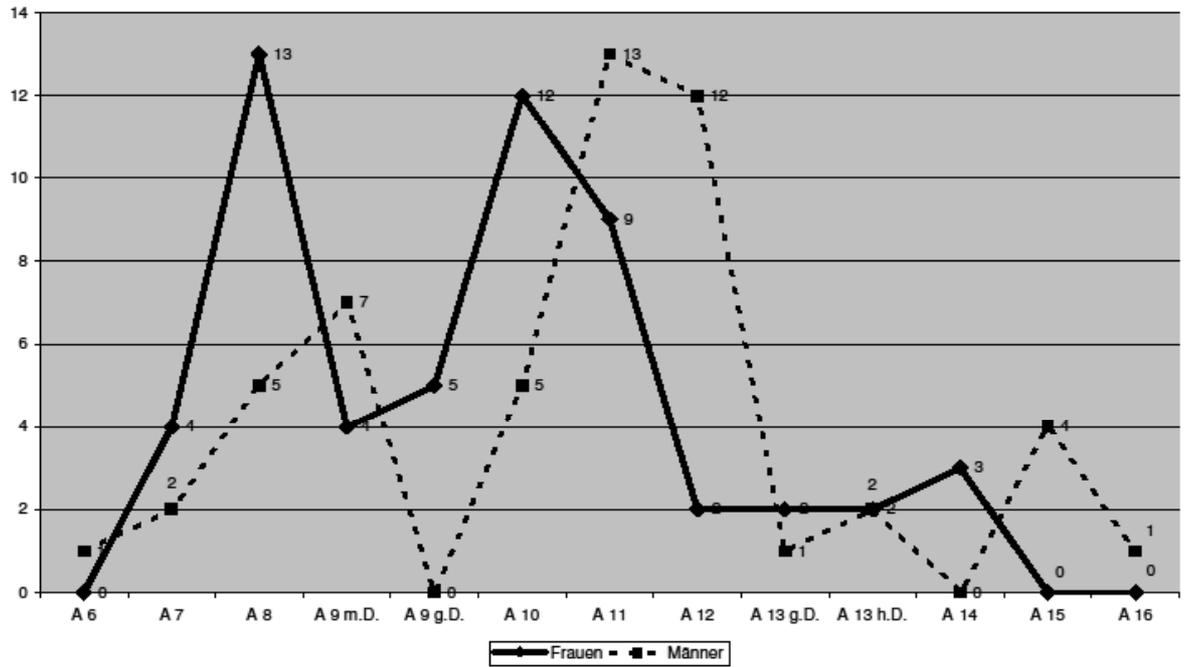
Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2010

Besoldungs- / Entgeltgruppe	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 16	1	1	100%	0	0%
A 15 / EG 15	6	6	100%	0	0%
A 14 / EG 14	6	2	33%	4	67%
A 13 h.D. / EG 13	12	7	58%	5	42%
A 13 g.D. / EG 12	18	13	72%	5	28%
A 12 / EG 11 / EG S 17	52	29	56%	23	44%
A 11 / EG 10 / EG S 15	36	18	50%	18	50%
A 9 g.D. / A 10 / EG 09*) / EG S 10-13	126	47	37%	79	63%
A 9 m.D.	11	7	64%	4	36%
A 8 / EG 08 / EG S 06+08	100	13	13%	87	87%
EG 07	9	7	78%	2	22%
A 7 / EG 06 / EG S 06	112	67	60%	45	40%
A 6 / EG 05 / EG S 03	84	31	37%	53	63%
EG 04	19	17	89%	2	11%
EG 03 / EG S 03	23	3	13%	20	87%
EG 02 / EG S 02	5	1	20%	4	80%
EG 01	0	0		0	
Gesamt:	620	269	43%	351	57%

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

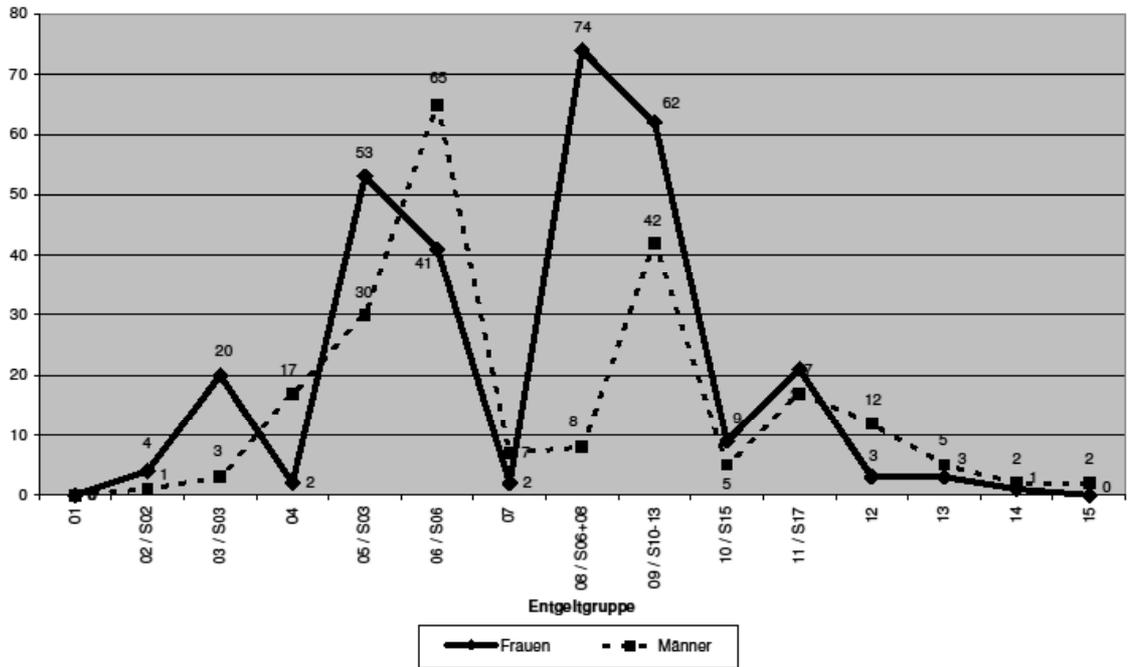
Anlage 5

Beamtinnen / Beamte 01.01.2010



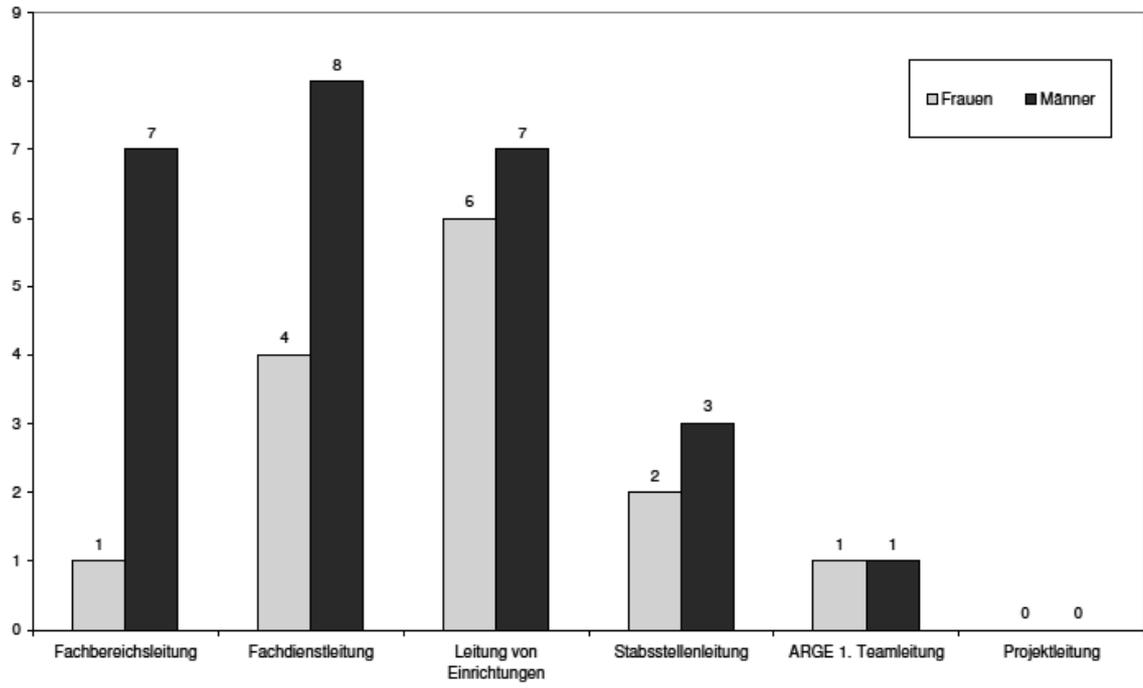
Anlage 6

Tariflich Beschäftigte 01.01.2010

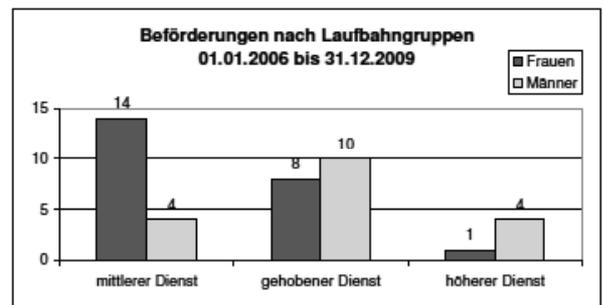
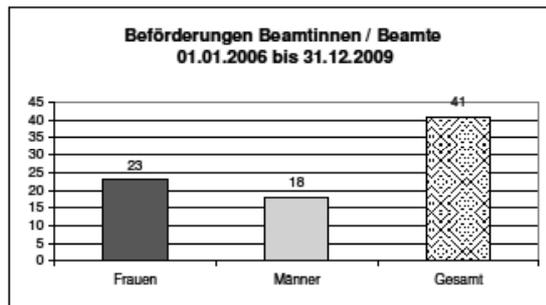
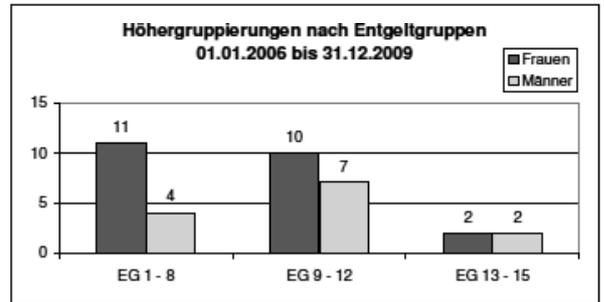
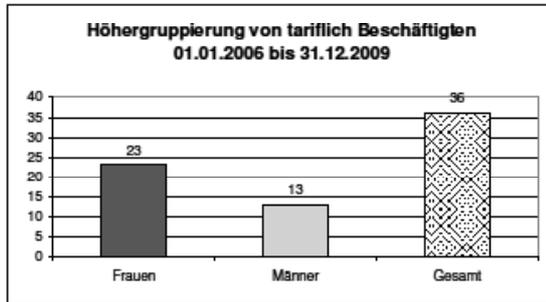


Anlage 7

Leitungsfunktionen 01.01.2010



Anlage 8



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

Anlage 9

Fortbildungen der Beschäftigten im Zeitraum 01.01.-31.12.2009

	weiblich		männlich
Fachspezifische Fortbildungen	175		121
Fortbildungen zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen (z. B. Projektarbeit, Gesprächsführung, Moderation, Zeitmanagement)	10		4
Fortbildungen für Frauen gem. § 11 Abs. 2 LGG Für weibliche Beschäftigte werden auch	3		
Fortbildungen insgesamt	188		125

davon Anteil Inhouse-Veranstaltungen (inhouse kann z. B. auch eine Fortbildung für alle Beschäftigte innerhalb eines FB oder einer Stabsstelle sein)	52		10	
davon Anteil externe Veranstaltungen	136		115	
	weiblich		männlich	
Angaben zu den Teilnehmerinnen/Teilnehmern	TZ*	VZ*	TZ	VZ
Beamten/Beamtinnen:				
höherer Dienst		2		2
gehobener Dienst	1	14	4	17
mittlerer Dienst		9		10
Tariflich Beschäftigte:				
höherer Dienst				
gehobener Dienst	2	24		36
mittlerer Dienst	36	43	1	15
insgesamt	39	92	5	80

*TZ=Teilzeit; *VZ=Vollzeit

Anlage 10

Fortbildung der Führungskräfte im Zeitraum 01.01.-31.12.2009

(auch Fachdienstleitung und vergleichbare Funktionsträger)

Fortbildung mit gleichstellungsrelevanten Themen nach § 8 Abs. 2 Frauenförderplan				
Bezeichnung des Seminars:				
Anteil Inhouse-Veranstaltungen				
Anteil externe Veranstaltungen	10			
Fortbildungen insgesamt	10			
	weiblich		männlich	
insgesamt	25*		10*	
Angaben zu den Führungskräften	TZ**	VZ**	TZ*	VZ*
Beamtinnen/Beamte:				4
höherer Dienst				
gehobener Dienst		1		
Tarifl. Beschäftigte:		5		
höherer Dienst				
gehobener Dienst	1			2

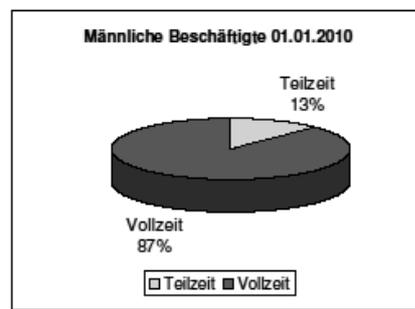
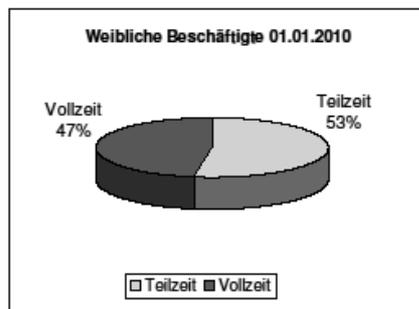
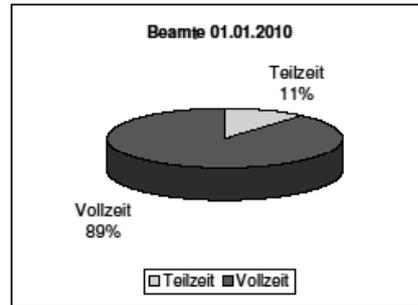
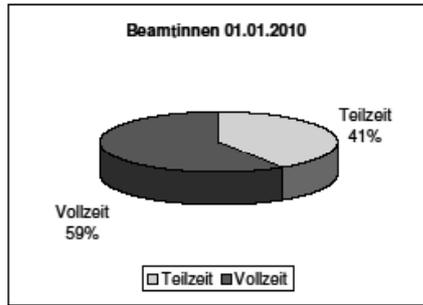
*zu 18 TeilnehmerInnen und 4 Teilnehmern wurden keine verwertbaren

Angaben zu Ihrer Besoldungsstufe bzw. Eingruppierung gemacht

**TZ – Teilzeit

**VZ – Vollzeit

Anlage 11



Anlage 12

Teilzeit und Beurlaubungen

01.01.2009 bis 31.12.2009

genehmigte Teilzeitanträge

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	18	14	78%	4	22%
Teilzeit in Elternzeit	1	1	100%	0	0%
Altersteilzeit	2	0	0%	2	100%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	16	15	94%	1	6%
Teilzeit in Elternzeit	1	1	0%	0	0%
Altersteilzeit	0	0	0%	0	0%

genehmigte Beurlaubung

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	3	3	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	2	2	100%	0	0%
Summe	5	5	100%	0	0%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	12	12	100%	0	0%
Sonderurlaub	3	3	100%	0	0%
Summe	15	15	100%	0	0%

am 01.01.2010 waren beurlaubt

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	7	6	86%	1	14%
Urlaub aus familienpol. Gründen	5	5	100%	0	0%
Summe	12	11	92%	1	8%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	14	14	100%	0	0%
Sonderurlaub	9	9	100%	0	0%
Summe	23	23	100%	0	0%