



Gleichstellung



Stadt Sankt Augustin
Der Bürgermeister



Jahresbericht gem.§3 des Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Sankt Augustin

für die Zeit vom 01.01.2010 bis 31.12.2010

INHALTSVERZEICHNIS

1.Allgemeines	Seite 3
2.Überblick zur Gesamtzahl der Beschäftigten	Seite 3
3.Gegenüberstellung der tatsächlichen Gegebenheiten zum 31.12.2010 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 5
4.Nachwuchsförderung	Seite 5
4.1 Förderung von Nachwuchs-Führungskräften und die Frauenfördergruppe	Seite 5
4.2 Weiterbeschäftigung von Auszubildenden	Seite 7
4.3 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Personalentwicklungsprozess	Seite 7
5.Beförderungen / Höhergruppierungen	Seite 7
6.Leistungsorientierte Bezahlung(LOB)	Seite 7
7.Teilzeit / Beurlaubung	Seite 8
8.Wiederbesetzungssperre	Seite 8
9.Litungsfunktionen	Seite 8-9
10.Fortbildungen	Seite 9-10
11.Zielsetzung für die kommenden Jahre	Seite 10-11
12.Anlagen 1-17	Seite 12-28

1. Allgemeines

Der Frauenförderplan der Stadt Sankt Augustin ist auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW von 1999 erstellt worden.

Der nachfolgende Bericht beruht auf § 3 Berichtswesen des bis 31.12.2011 geltenden Frauenförderplanes. Dieser schreibt eine jährliche Überprüfung vor, ob Zielvorgaben eingehalten werden.

Sie beschreiben, wie sich der Frauenanteil in der Stadtverwaltung Sankt Augustin im Jahr 2010 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)

Seit Inkrafttreten des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (TVöD) im Jahr 2005 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 31.12.2010 mit Rückblick auf die vorangegangenen 5 Jahre seit Änderung des Tarifvertrages:

	Beamtinnen/Beamte			Tariflich Beschäftigte		
Zeitpunkt	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
31.12.2005	109	53	56	497	288	209
31.12.2006	107	53	54	489	282	207
31.12.2007	106	54	52	494	287	207
31.12.2008	108	56	52	500	285	215
31.12.2009	109	56	53	511	295	216
31.12.2010	108	56	52	504	292	212

3. Gegenüberstellung der tatsächlichen Gegebenheiten zum 31.12.2010 zu den konkreten Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan (Anlage 2+3)

Höherer Dienst		
A 16	0 Frauen von 1 Beschäftigten	
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	6 Frauen von 14 Beschäftigten = 43 %	Zielvorgabe mind. 45 %
Gehobener Dienst		
A 13/EG 12/ EG S 18	4 Frauen von 17 Beschäftigten = 24 %	Zielvorgabe mind. 40 %
A 12/EG 11/EG S 17	23 Frauen von 49 Beschäftigten = 47 %	Zielvorgabe mind. 39 %
A 11/EG 10/EG S 15	18 Frauen von 37 Beschäftigten = 49 %	Zielvorgabe mind. 50 %

3.1 Höherer Dienst

Bei Beamtinnen/Beamten im **höheren Dienst** und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind zum Stichtag 31.12.2010 von insgesamt **27 Stellen 17 männlich** besetzt. Zur den Besoldungs/Entgeltgruppen A 14 und A 16 wurden keine Zielvorgaben benannt. Bei **A 14** liegt die Frauenquote bei **67%**, die **A 16** ist zu 100% männlich belegt. (**s. Anlage 3+4**)

Bei den übrigen Gruppen haben sich die Prognosen entweder nicht erfüllt oder der Wert hat sich nur geringfügig verbessert.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass von einer Forderung der paritätischen Besetzung der Stellen noch nicht abgerückt werden kann.

3.2 Gehobener Dienst

Bei den Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst sind die Werte, mit Ausnahme der Endstufe des gehobenen Dienstes A13/EG, weitgehend erreicht worden.

3.4 Mittlerer Dienst

Bei den Beamtinnen/Beamten haben sich in 2010 keine nennenswerten Änderungen ergeben.

3.5. Frauenanteil in der Stadtverwaltung

348 der 612 Beschäftigten sind Frauen, mit 56,9% bleiben sie die deutliche Mehrheit.

Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten(**Anlage 1**) liegt der deutliche Überhang, wie auch in den Vorjahren, weiterhin 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. Dort beginnt, bezogen auf Beförderung/Höhergruppierung, die „gläserne Decke“ für die Frauen im Hause.

In der Besoldungs/Entgeltgruppe A 9 g.D /EG 9/EG S 10-13 des gehobenen Dienstes, in der keine Zielvorgabe erfolgt ist, liegt die Frauenquote bei **63 %**. Diese „Einstiegsgruppe“ im gehobenen Dienst bedeutet für viele Beamtinnen den Endpunkt des Weges, sich weiter für den gehobenen Dienst zu qualifizieren. Daran hat auch die Novellierung des Besoldungsrechtes ab 01.07.2009 nichts geändert. Daneben sind Beförderungen von der aktuellen Haushaltssituation abhängig. Die Chance, dieses weibliche Potential adäquat zu fördern sollten die Personalverantwortlichen als Herausforderung erkennen und annehmen.(**s. Anlage 4**).

Die Entgeltgruppe A 8/EG 8/EG S 06+08 stellt den stärksten Frauenanteil von **89%**. Angeführt wird dieser hohe Frauenanteil von den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.(**s. Anlage 4**)

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

Im Hinblick auf die Erfüllung der Zielvorgaben im Frauenförderplan müssen die Frauen von den Führungskräften motiviert werden, sich bei entsprechender Qualifikation auf höherwertige Stellen zu bewerben.

Den Einstieg, für eine solche konsequente und gut strukturierte Personalförderung, könnte das **regelmäßige Mitarbeitergespräch** ermöglichen. Eine diesbezügliche Dienstvereinbarung ist in Vorbereitung.

Seit Erstellung des Frauenförderplanes vor 3 Jahren wird jetzt erkennbar, dass für die Erfolgsquote, die den Zielvorgaben des Frauenförderplanes entspricht, ein längerer Zeitraum benötigt wird, dies aber ohne zusätzliche Maßnahmen nicht erfolgversprechend ist.

4. Nachwuchsförderung

Im Jahresbericht 2009 wurde nochmals daran erinnert, dass in den kommenden 10 Jahren in der Stadtverwaltung Führungspositionen frei werden.

In den vergangenen 5 Jahren wurde für weibliche **und** männliche Nachwuchskräfte keine erkennbare gezielte Förderung angestrebt oder umgesetzt.

Eine Darstellung der **Altersstruktur aller Beschäftigten** lässt erkennen, auf welche Anzahl von Beschäftigten mittelfristig verzichtet werden muss. (**s. Anlage 13**).

Hinzu kommt, dass sich - im Verhältnis zur Gesamt-Beschäftigtenzahl - 54% der männlichen und 46% der weiblichen Beschäftigten- - für die Altersteilzeit entscheiden (**s. Anlage 15**).

Betrachtet man die Personalentwicklung (Quantität) der vergangenen 5 Jahre ist eine Stagnation erkennbar. Hinsichtlich der vielfältigen Aufgabenstellungen und zukünftigen Herausforderungen an die Verwaltung sind die Folgen noch nicht absehbar, jedoch tendenziell führt dies zu einer Belastungssituation, die es zu vermeiden gilt. (**s. Anlage 1**)

Besonders deutlich wird das Nachwuchsdefizit bei den Führungskräften(**s. Anlage 14**).

4.1 Förderung von Nachwuchs-Führungskräften und die Frauenfördergruppe

Im Jahresbericht 2009 wurde darauf hingewiesen, dass den Herausforderungen an die „neue Führungsgeneration“ nur begegnet werden kann, wenn sie auf ihre verantwortungsvolle Rolle durch Theorie und Praxis im Rahmen eines schlüssigen Konzeptes vorbereitet werden.

Die Bildung einer **Frauenfördergruppe** im Mai 2009 hat beamteten und tariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen die Chance eingeräumt sich neben ihrer fachlichen auch in ihrer sozialen Kompetenz weiter zu entwickeln.

Jede dieser Mitarbeiterinnen hat ihr persönliches Ziel für sich definiert. Im Rahmen von Workshops, mit Unterstützung durch Seminare mit besonderen Themenschwerpunkten zu

- Moderation
- Präsentation
- Kommunikation
- Konfliktmanagement
- Gruppendynamik
- Projektmanagement

und mit Übernahme der Verantwortung für ein Projekt wurden Ihnen die Möglichkeiten zur Vorbereitung auf ihre „neue Rolle“ gegeben.

Für die Gleichstellung wird es weiterhin ein Ziel sein, diese Form der persönlichen Weiterentwicklung konzeptionell zu etablieren.

Unter Berücksichtigung einer langfristig angelegten und ausgewogenen **Führungskräfteförderung** wird die Gleichstellung zukünftig angestrebte Maßnahmen für weibliche **und** männliche Beschäftigte unterstützen.

4.2 Weiterbeschäftigung von Auszubildenden

Eine **Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung** aufgrund der Haushaltssituation kann grundsätzlich nicht garantiert werden kann. Im Jahr 2010 wurde von den drei Auszubildenden eine weibliche Auszubildende übernommen. Die beiden anderen Auszubildenden fanden eine Weiterbeschäftigung bei der bei der Stadt Erkrath bzw. in der freien Wirtschaft.

Zur Förderung von Nachwuchskräften ist es sinnvoll mit Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung gleich nach Übernahme der Auszubildenden zu beginnen, damit die/der Berufsanfänger/in motiviert bleiben sich in ihrer fachlichen und sozialen Kompetenz weiter zu entwickeln.

4.3 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Personalentwicklungsprozess

Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Prozess zur Weiterentwicklung der Auszubildenden beteiligt.

5.Beförderungen / Höhergruppierungen

Aus der **Anlage 8** ist die Entwicklung seit dem Jahr 2008 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 **4 Frauen gegenüber 5 Männern höhergruppiert** und bei den Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst **nur 3 Frauen hingegen 7 Männer** befördert wurden.

6.Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Die Dienstvereinbarung zur Einführung der LOB wurde am 17.05.2009 geschlossen. Dem Gleichbehandlungsgrundsatz folgend, sollten auch Beamtinnen/Beamte in das Verfahren zur LOB eingebunden werden. Aufgrund der aktuellen Haushaltssituation konnte dies jedoch nicht realisiert werden. Dadurch wurde das Verfahren für alle Beschäftigten bis auf weiteres zurückgestellt.

7. Teilzeit / Beurlaubung

Teilzeitbeschäftigung ist und bleibt vorerst eine Frauendomäne. Insgesamt 45% der Beamtinnen, aber nur 17 % der Beamten arbeiten in Teilzeit.

Bei den weiblichen Beschäftigten arbeiten 49% in Teilzeit und 10 % der männlichen Beschäftigten(**s. Anlage 10+11**)

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 nehmen etwa 18 % der Männer die Elternzeit in Anspruch, allerdings nur kurzzeitig. U. a. ist die Angst vor dem Karriereknick groß. Das immer noch mehrheitlich die Frauen die Elternzeit in Anspruch nehmen, hat auch immer noch Gründe in

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

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 8 Fachbereiche werden von 2 weiblichen und 6 männlichen Führungskräften geleitet.	Die Fachbereichsleitung 6 -Stadtplanung und Bauordnung- ist zum 31.12.2010 immer noch unbesetzt.
Von den 11 Fachdienstleitungen sind 4 weiblich besetzt, davon nimmt 1 weibliche Fachdienstleitung mit 19,5 Stunden die Aufgaben in der Gleichstellung war.	Die Fachdienstleitung 6/10 -Planung und Liegenschaften- ist am 31.12.2010 nicht besetzt. Die Fachdienstleitung 9/10 – Hochbau und Projektsteuerung ist zum 31.12.2010 kommissarisch besetzt
Bei den Stabsstellen sind 5 mit Leitungen versehen, wovon 4 männlich sind.	Information-und Kommunikation Rechnungsprüfungsamt, Steuerungsdienst, Büro für Natur-und Umweltschutz, Zentrale Vergabestelle

Eine weibliche Beschäftigte hat eine Projektleitung übernommen	Krisenmanagement – Organisation des Geschäftszimmers
Innerhalb des Hauses bestehen 13 Einrichtungen , 6 werden von Frauen geleitet, 7 davon sind Kindertageseinrichtungen.	Bauhof, Zentrale Abwasserversorgungsanlage, Stadtbücherei Musikschule, Kindertagesstätten (davon 6 Frauen und 1 Mann), Erziehungsberatungsstelle Betriebsleiter Bäder

Seit Einführung des Kinderbildungsgesetzes (KiBitz) im Oktober 2007 sind der Umfang und die Komplexität der Aufgaben unverändert hoch.

Diese Aufgaben stellen dabei an die mehr als 70 Beschäftigten in den KiTas und Familienzentren eine hohe Herausforderung dar. Dabei noch den Bedürfnissen in den unterschiedlichen Einrichtungen Rechnung zu tragen ist oft schwer. Weiterhin sind in diesem Bereich die Frauen überrepräsentativ vertreten.

Da bietet sich an

- im Rahmen einer **Kompetenzerweiterung** das Potential der einzelner Fachkräfte auszuschöpfen
- bei zukünftig zu besetzenden Stellen, im Hinblick auf den **pädagogischen Ansatz** einer **männlichen Vorbildfunktion**, darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Männern durchaus erwünscht sind

10. Fortbildungen

Bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für alle Beschäftigten (**s. Anlage 9 und 9a**) lässt sich unverändert ein Trend erkennen, wonach Frauen mehr Fortbildungen besuchen als ihre männlichen Kollegen. Bei näherer Betrachtung der eingereichten Meldungen, liegen die Schwerpunkte der Gesamtfortbildungen immer noch bei den KiTas und im Bereich Finanzwesen aufgrund des neuen kommunalen Finanzsystems.

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 9a).

Insoweit die Rückläufe verwertbar waren, lässt sich erkennen, wie auch in den Jahren zuvor, dass hier Handlungsbedarf besteht. Die Erwartungshaltung der Personalverantwortlichen, sich fort- und weiterzubilden, scheint gegenüber den Beschäftigten hoch zu sein.

Die Führungskräfte hingegen, die im Rahmen Ihrer Vorbild- und Leitungsfunktion richtungsweisend agieren sollen, scheinen für sich selbst keinen Bedarf an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erkennen. Auch hier sind die Personalverantwortlichen angehalten, die Führungskräfte dafür zu motivieren. Gerade dann, wenn sie gerade am Anfang dieser verantwortungsvollen Tätigkeit stehen.

11. Zielsetzung für die kommenden Jahre

Bei jeder Fortschreibung des Frauenförderplanes bleiben unverändert zwei Ziele, die bisher noch nicht erreicht wurden:

- **die konzeptionelle Förderung von Nachwuchskräften**

In einer Verwaltung in der die Haushaltssituation bestimmt, wie und wo gespart werden muss, dürfen sich die Personalverantwortlichen gerade dann nicht der humanen Ressourcen-Weiterentwicklung verschließen.

Auch im Interesse der politischen Gremien, die eine optimale Aufgabenerledigung für den Bürger im Auge haben, ist es sinnvoll gerade dort für die Nachwuchsförderung zu werben. **(s. hierzu die Anlagen 12-16)**

Wie bereits unter Pkt. 4.1. Absatz 2 des Jahresberichtes aufgezeigt, haben sich die Anforderungen an die heutigen Führungskräfte verändert. Wie eine Frauenförderung realisiert werden kann wurde ansatzweise unter Pkt. 4.1 des Jahresberichtes dargestellt.

Die **Förderung von Führungskräften** ist nur dann zielorientiert, wenn die Grundlagen der bisherigen Instrumente verstärkt umgesetzt werden.

Dazu zählen :

- die Dienstanweisung über die Durchführung der Fortbildung des Personals
- die Dienstvereinbarung zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen
- die Dienstvereinbarung zur Einführung leistungs- und/oder erfolgsorientierter Entgelte und Vereinbarung eines betrieblichen Systems
- die Richtlinien zur Förderung von Frauenspezifischen Projekten
- die Dienstvereinbarung über die Einführung und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Eine weitere positive Ergänzung dazu ist der Leitfaden eines Mentoring-Programmes.

Zusammen mit professionellen Personalberatungsbüros kann es der Verwaltung gelingen, den angehenden Führungskräften die entsprechende Wertekompetenz und Führungsethik zu vermitteln. Zusammen mit den bestehenden Leitlinien für die Zusammenarbeit in der Stadtverwaltung Sankt Augustin besteht die Chance das Führungsverhalten neu zu beleben.

- **das Fortbildungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten nach § 8 FFP Abs.1**

Hierzu ist anzumerken, dass

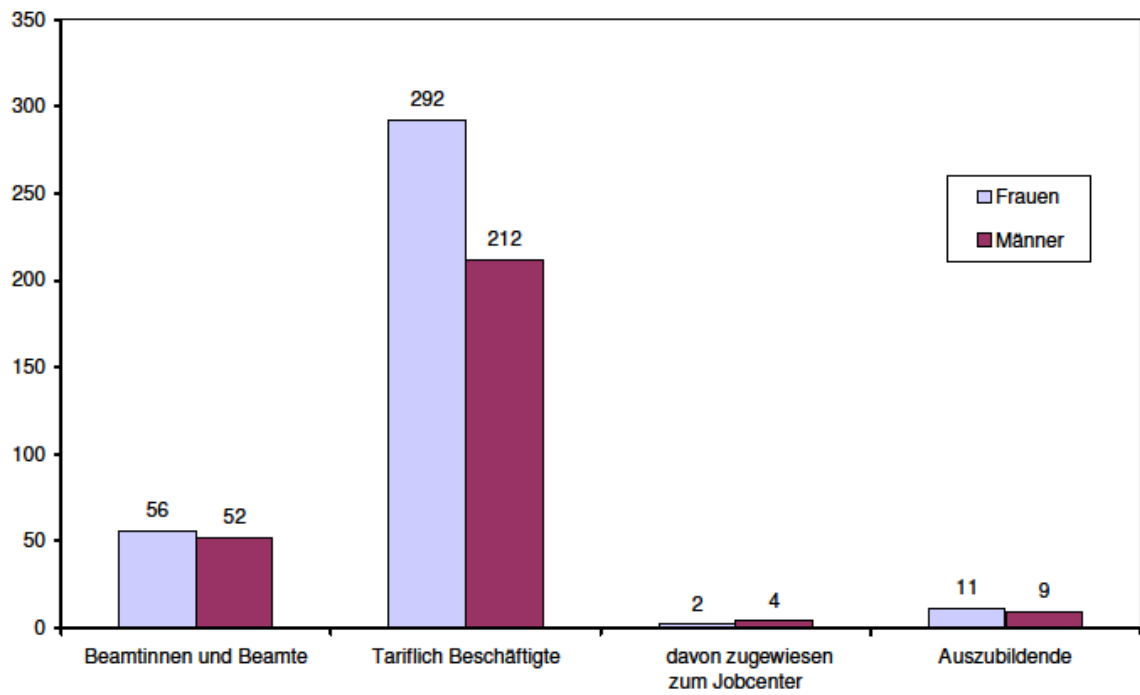
- jedes Thema/Fortbildungsangebot **Gleichstellungsrelevanz** haben kann
- die Haushaltsmittel, die dafür bereit gestellt werden nicht ausreichend sind. Mit der Finanzressource der GL können diese Fortbildungen nicht finanziert werden
- es für Führungskräfte verpflichtend sein muss, alle vier Jahre an einem solchen Seminar teilzunehmen und für angehende Führungskräfte an mindestens zwei Seminaren in den letzten vier Jahren teilgenommen zu haben.
- es für Mitarbeiterinnen, die sich auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, entsprechende Seminare angeboten werden können, die geeignet und bezahlbar sind.
- vor Ablauf der Beurlaubung in Elternzeit die Möglichkeit gegeben sein muss, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern, indem eine moderate Wiedereingliederung in den Berufsalltag ermöglicht wird.(Hospitation, stundenweise Rückkehr an den Schreibtisch, Telearbeitsplatz)
- dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigte nicht das Gefühl bekommen, durch die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme zusätzlich belastet zu werden. Dies kann entmutigen sich auf eine Fortbildungsmaßnahme einzulassen.

Ellen Müller
Gleichstellungsbeauftragte

Anlagen

Anlage 1

Beschäftigte der Stadt Sankt Augustin am 01.01.2011



Anlage 2

Bestandsaufnahme Beamtinnen/Beamte am 01.01.2011

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	2	2	100%	0	0%
A 15 Teilzeit	2	2	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	4	2	50%	2	50%
A 13 h.D. Teilzeit	1	1	100%	0	0%
A 13 h.D.	5	3	60%	2	40%
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	8	8	100%	0	0%
A 12 Teilzeit	4	2	50%	2	50%
A 12	12	10	83%	2	17%
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	4	0	0%	4	100%
A 9 g.D. Teilzeit	1	0	0%	1	100%
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	9	1	11%	8	89%
A 8	19	5	26%	14	74%
A 7 Vollzeit	3	2	67%	1	33%
A 7 Teilzeit	2	0	0%	2	100%
A 7	5	2	40%	3	60%
A 6 Vollzeit	1	1	100%	0	0%
A 6 Teilzeit	0	0		0	
A 6	1	1	100%	0	0%
Vollzeit:	74	43	58%	31	42%
Teilzeit:	34	9	26%	25	74%
Gesamt:	108	52	48%	56	52%

Anlage 3

Bestandsaufnahme Tariflich Beschäftigte am 01.01.2011

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		6	4	67%	2	33%
13 Teilzeit		3	1	33%	2	67%
EG 13		9	5	56%	4	44%
12 Vollzeit	S 18 Vollzeit	12	10	83%	2	17%
12 Teilzeit		2	2	100%	0	0%
EG 12	S 18	14	12	86%	2	14%
11 Vollzeit	S 17 Vollzeit	29	15	52%	14	48%
11 Teilzeit		8	1	13%	7	88%
EG 11	S 17	37	16	43%	21	57%
10 Vollzeit	S 15 Vollzeit	11	5	45%	6	55%
10 Teilzeit		4	1	25%	3	75%
EG 10	S 15	15	6	40%	9	60%
09 Vollzeit	S 10-13 Vollzeit	57	29	51%	28	49%
09 Teilzeit	S 10-13 Teilzeit	44	11	25%	33	75%
EG 09	S 10-13	101	40	40%	61	60%
08 Vollzeit	S 06+08 Vollzeit	47	6	13%	41	87%
08 Teilzeit	S 06+08 Teilzeit	31	0	0%	31	100%
EG 08	S 06+08	78	6	8%	72	92%
07 Vollzeit		9	7	78%	2	22%
07 Teilzeit		0	0		0	
EG 07		9	7	78%	2	22%
06 Vollzeit	S 06 Vollzeit	86	63	73%	23	27%
06 Teilzeit	S 06 Teilzeit	24	4	17%	20	83%
EG 06	S 06	110	67	61%	43	39%
05 Vollzeit	S 03 Vollzeit	50	28	56%	22	44%
05 Teilzeit	S 03 Teilzeit	36	1	3%	35	97%
EG 05	S 03	86	29	34%	57	66%
04 Vollzeit		16	16	100%	0	0%
04 Teilzeit		3	1	33%	2	67%
EG 04		19	17	89%	2	11%
03 Vollzeit	S 03 Vollzeit	8	2	25%	6	75%
03 Teilzeit	S 03 Teilzeit	8	0	0%	8	100%
EG 03	S 03	16	2	13%	14	88%
02 Vollzeit	S 02 Vollzeit	2	1	50%	1	50%
02 Teilzeit		2	0	0%	2	100%
EG 02	S 02	4	1	25%	3	75%
01 Vollzeit		0	0		0	
01 Teilzeit		1	0	0%	1	100%
EG 01		1	0	0%	1	100%
Vollzeit:		338	190	56%	148	44%
Teilzeit:		166	22	13%	144	87%
Gesamt:		504	212	42%	292	58%

Anlage 4

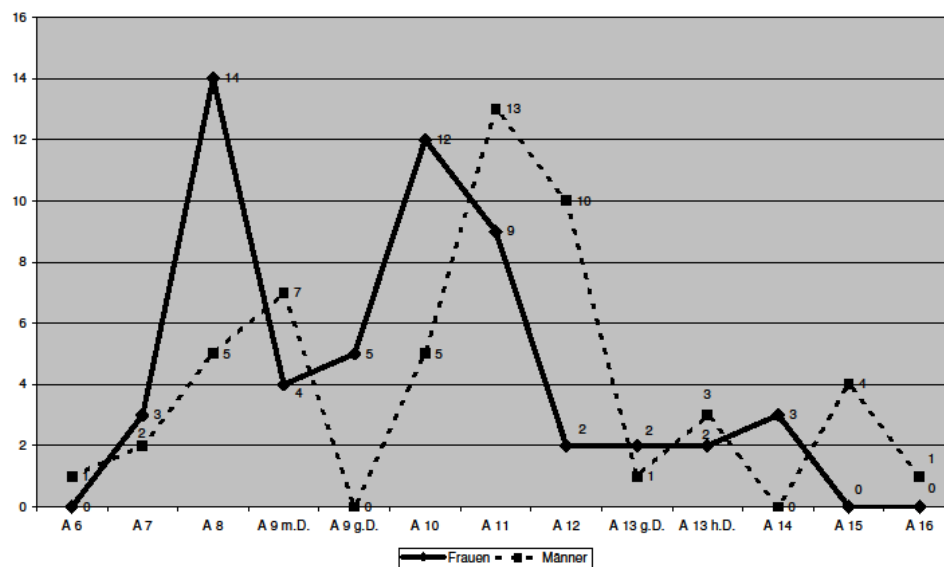
Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2011

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	14	8	57%	6	43%
A 13 g.D. / EG 12 / EG S 18	17	13	76%	4	24%
A 12 / EG 11 / EG S 17	49	26	53%	23	47%
A 11 / EG 10 / EG S 15	37	19	51%	18	49%
A 9 g.D. / A 10 / EG 09*) / EG S 10-13	123	45	37%	78	63%
A 9 m.D.	11	7	64%	4	36%
A 8 / EG 08 / EG S 06+08	97	11	11%	86	89%
EG 07	9	7	78%	2	22%
A 7 / EG 06 / EG S 06	115	69	60%	46	40%
A 6 / EG 05 / EG S 03	87	30	34%	57	66%
EG 04	19	17	89%	2	11%
EG 03 / EG S 03	16	2	13%	14	88%
EG 02 / EG S 02	4	1	25%	3	75%
EG 01	1	0		1	
Gesamt:	612	264	43%	348	57%

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

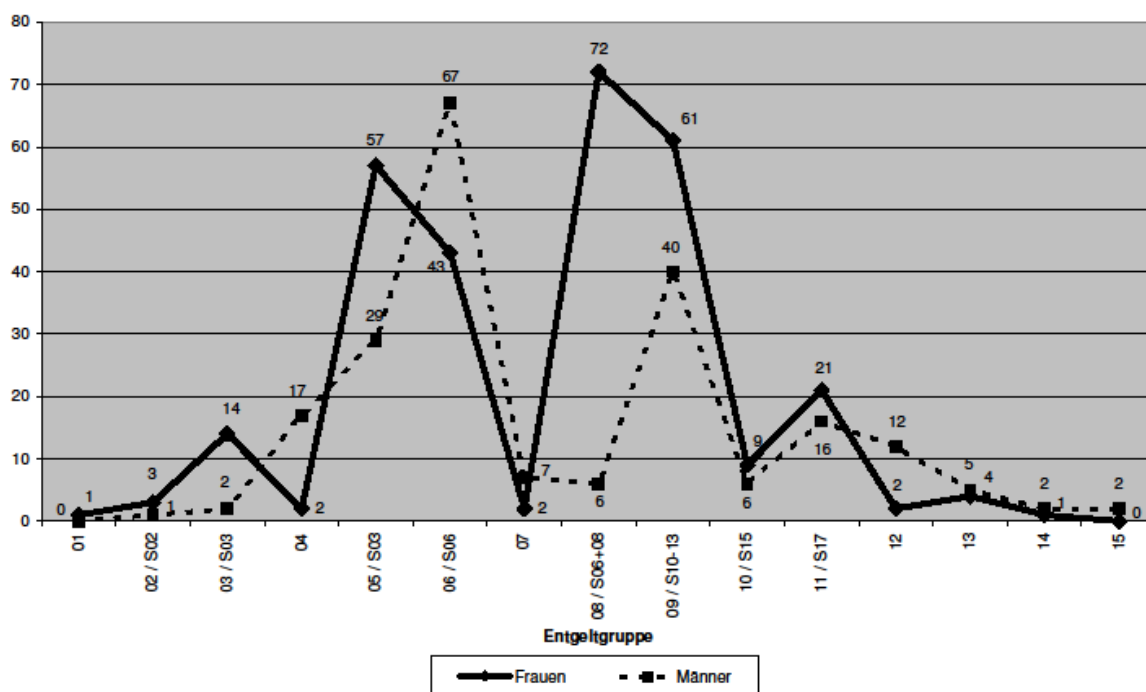
Anlage 5

Beamtinnen / Beamte 01.01.2011



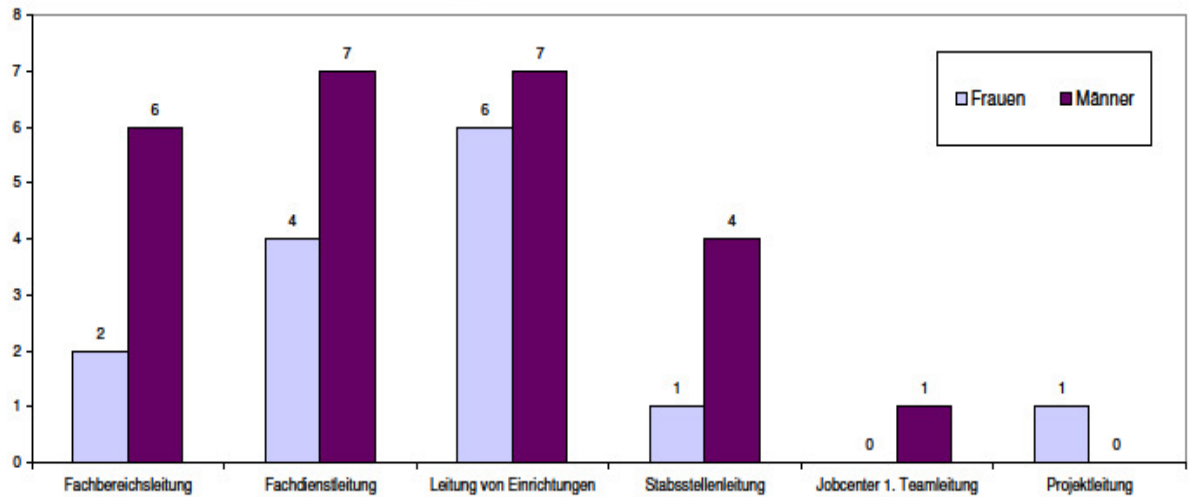
Anlage 6

Tariflich Beschäftigte 01.01.2011



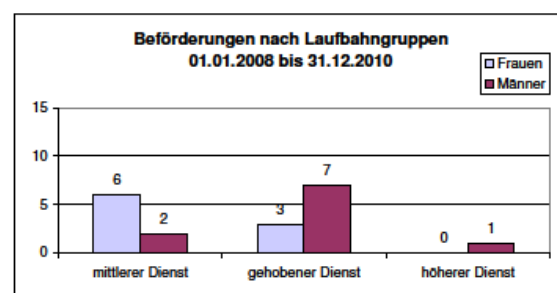
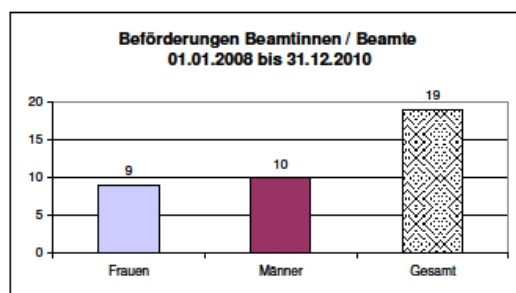
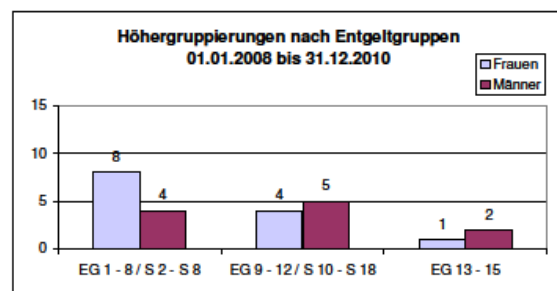
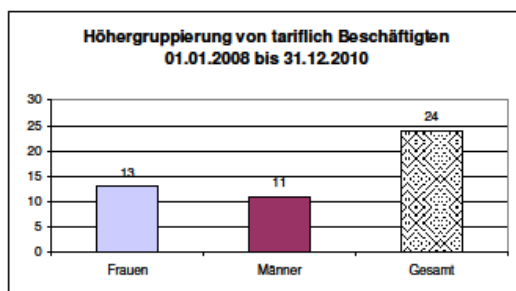
Anlage 7

Leitungsfunktionen 01.01.2011



Fachbereichsleitung:	FBL 6 - Stadtplanung und Bauordnung - am 01.01.2011 nicht besetzt. FBL 9 - Gebäudemanagement - am 01.01.2011 kommissarisch besetzt.
Fachdienstleitung:	FDL 6/10 - Planung und Liegenschaften - am 01.01.2011 nicht besetzt. FDL 9/10 - Hochbau und Projektsteuerung - am 01.01.2011 kommissarisch besetzt.
Einrichtungen:	Bücherei, Musikschule, Bäder, Kindertagesstätten (6 Frauen, 1 Mann), Erziehungsberatungsstelle, Bauhof, Zentrale Abwasserbehandlungsanlage
Stabsstellen:	Information und Kommunikation, Rechnungsprüfungsamt, Steuerungsdienst, Büro für Natur- und Umweltschutz, Zentrale Vergabestelle
Projektgruppe:	Krisenmanagement - Organisation des Geschäftszimmers

Anlage 8

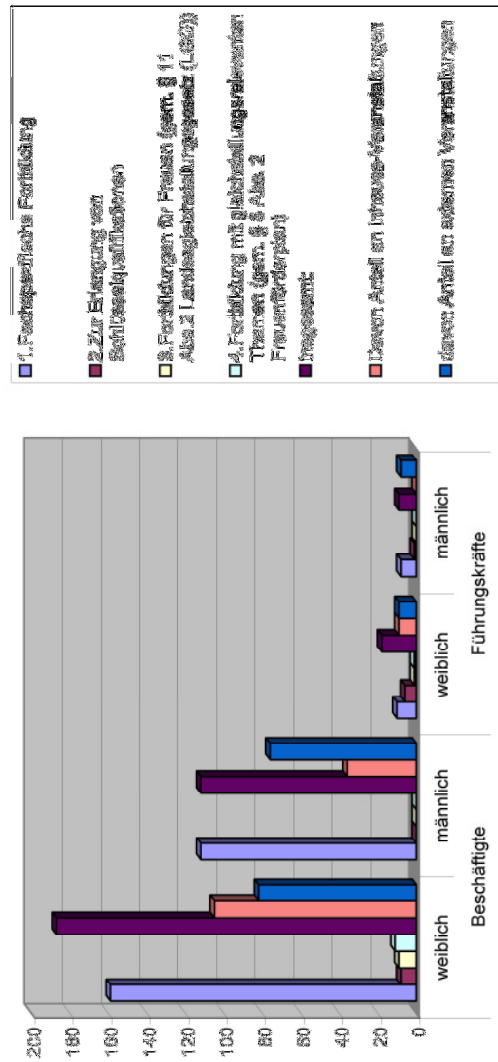


Bei den Höhergruppierungen wurden keine Bewährungsaufstiege berücksichtigt, da es sich nicht um die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten handelt.

Anlage 2

	1. Fachspezifische Fortbildung	2. Zur Erlangung von Schlüsselqualifikation	3. Fortbildungen für Frauen (gem. § 11 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz (LGG))	4. Fortbildung mit gleichstellungsrelevanten Themen (gem. § 8 Abs. 2 Frauenförderplan)	Insgesamt	Darunter Anteil an Frauen	Darunter Anteil an Führungskräften
Beschäftigte	159	8	9	11	187	100	82
Führungskräfte	112	0	0	0	112	100	79
	10	6	1	1	18	8	3
	8	1	0	0	9	0	3
					206		

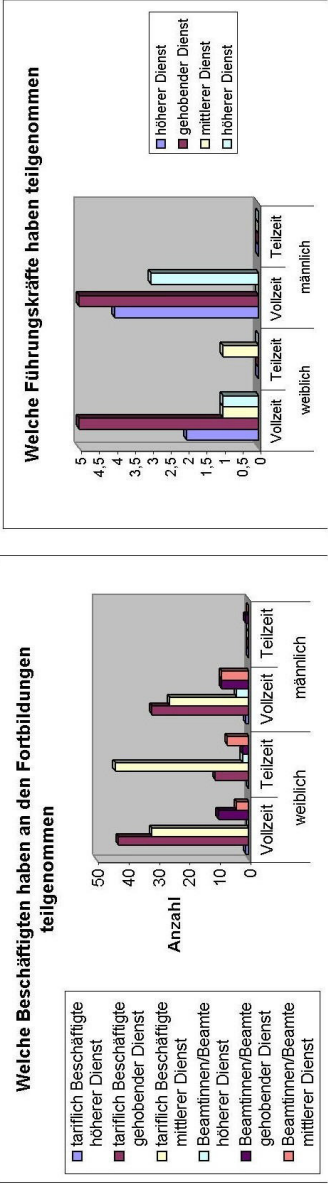
An welchen Fortbildungen wurde teilgenommen?



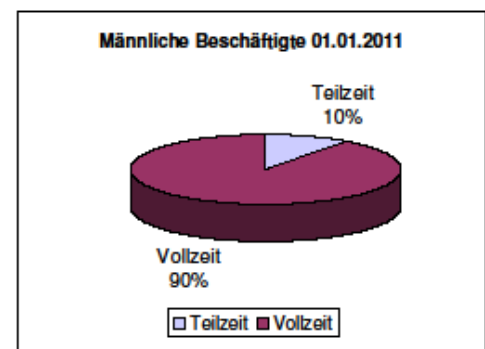
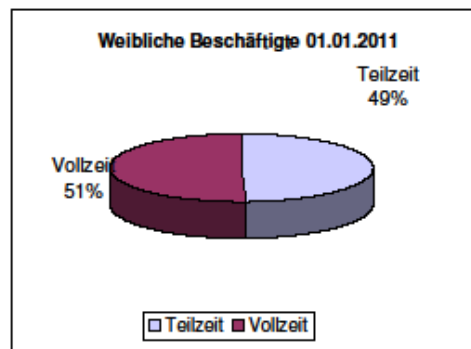
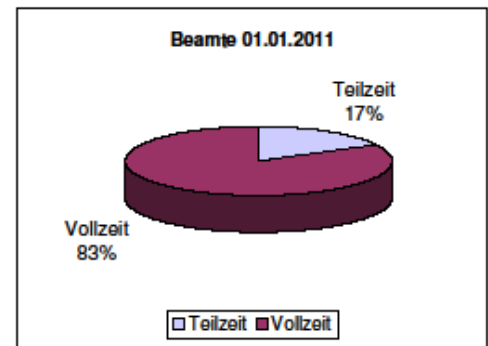
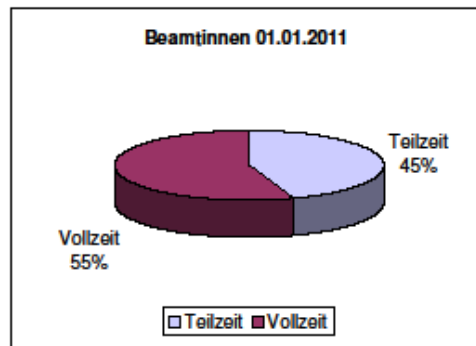
Anlage 9a

Angaben zu den Beschäftigten									
	tariflich Beschäftigte				Beamteninnen/Beamte				
	höherer Dienst	gehobender Dienst	mittlerer Dienst	höherer Dienst	gehobender Dienst	mittlerer Dienst	höherer Dienst	mittlerer Dienst	
weiblich									
<i>Volzeit</i>	1	43	32	0	0	4	10	7	90
<i>Teilzeit</i>	0	11	44	2	2	7	2	9	66
männlich									
<i>Volzeit</i>	1	32	26	4	9	9	1	0	81
<i>Teilzeit</i>	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Insgesamt	2	86	102	6	22	20	238		

Angaben zu den Führungskräften									
	tarifliche Beschäftigte				Beamteninnen/Beamte				
	höherer Dienst	gehobender Dienst	mittlerer Dienst	höherer Dienst	gehobender Dienst	mittlerer Dienst	höherer Dienst	mittlerer Dienst	
weiblich									
<i>Volzeit</i>	2	5	1	1	0	0	1	0	9
<i>Teilzeit</i>	0	0	1	0	0	1	0	0	2
männlich									
<i>Volzeit</i>	4	5	0	3	0	0	0	0	12
<i>Teilzeit</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	6	10	2	4	1	0	23		



Anlage 10



Anlage 11

Teilzeit und Beurlaubungen 01.01.2010 bis 31.12.2010

genehmigte Teilzeitanträge

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	21	18	86%	3	14%
Teilzeit in Elternzeit	3	2	67%	1	33%
Altersteilzeit	0	0	0%	0	0%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	49	49	100%	0	0%
Teilzeit in Elternzeit	2	2	100%	0	0%
Altersteilzeit	0	0	0%	0	0%

genehmigte Beurlaubung

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	5	5	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	4	4	100%	0	0%
Summe	9	9	100%	0	0%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	9	9	100%	0	0%
Sonderurlaub	4	4	100%	0	0%
Summe	13	13	100%	0	0%

am 01.01.2011 waren beurlaubt

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	7	6	86%	1	14%
Urlaub aus familienpol. Gründen	6	6	100%	0	0%
Summe	13	12	92%	1	8%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	18	18	100%	0	0%
Sonderurlaub	9	9	100%	0	0%
Summe	27	27	100%	0	0%

Anlage 12

Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2011

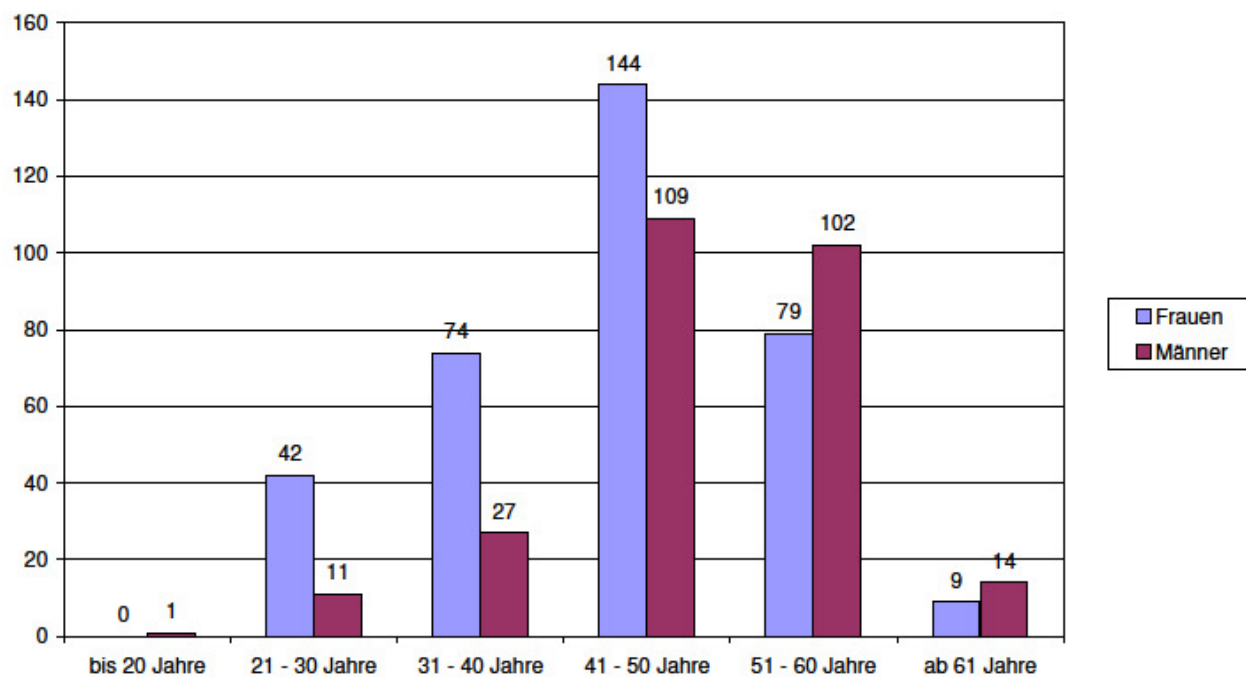
Altersgruppen	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
bis 20 Jahre	1	1	100%	0	0%
21 - 30 Jahre	53	11	21%	42	79%
31 - 40 Jahre	101	27	27%	74	73%
41 - 50 Jahre	253	109	43%	144	57%
51 - 60 Jahre	181	102	56%	79	44%
ab 61 Jahre	23	14	61%	9	39%
Gesamt	612	264	43%	348	57%

Führungskräfte am 01.01.2011

Altersgruppen	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
bis 20 Jahre	0	0	0%	0	0%
21 - 30 Jahre	0	0	0%	0	0%
31 - 40 Jahre	2	1	50%	1	50%
41 - 50 Jahre	13	6	46%	7	54%
51 - 60 Jahre	18	13	72%	5	28%
ab 61 Jahre	5	5	100%	0	0%
Gesamt	38	25	66%	13	34%

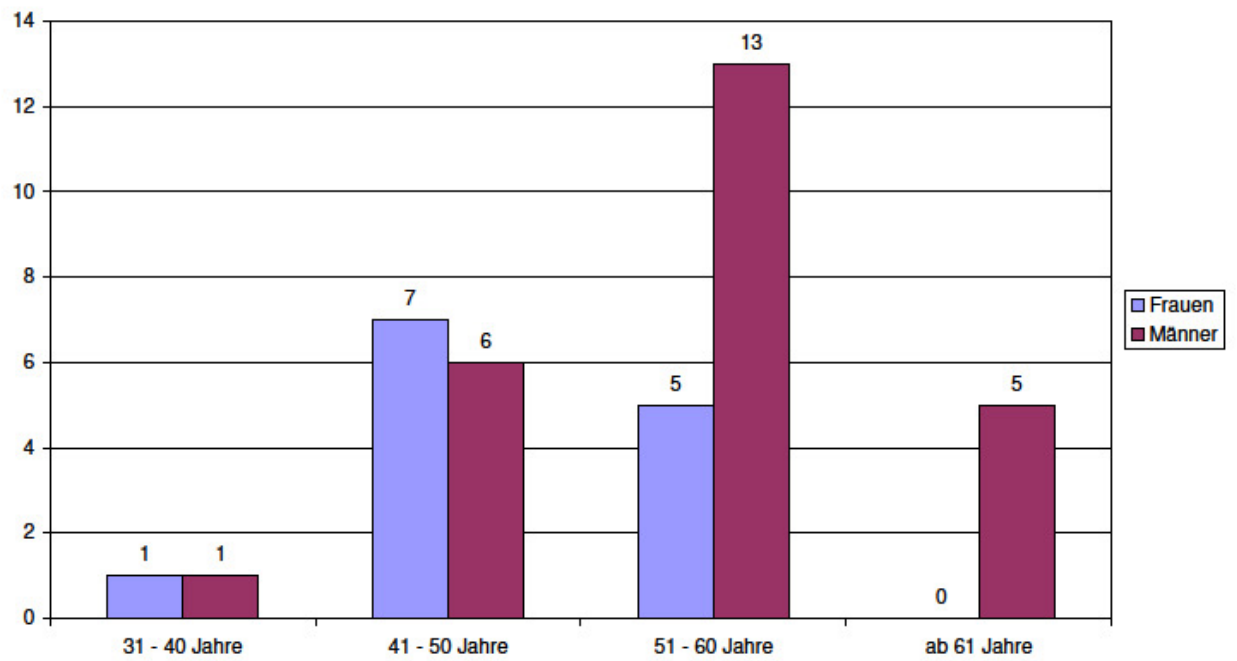
Anlage 13

Altersstruktur Beamte und Tariflich Beschäftigte (01.01.2011)



Anlage 14

Altersstruktur Führungskräfte (01.01.2011)



Anlage 15

Auszubildende am 01.01.2011

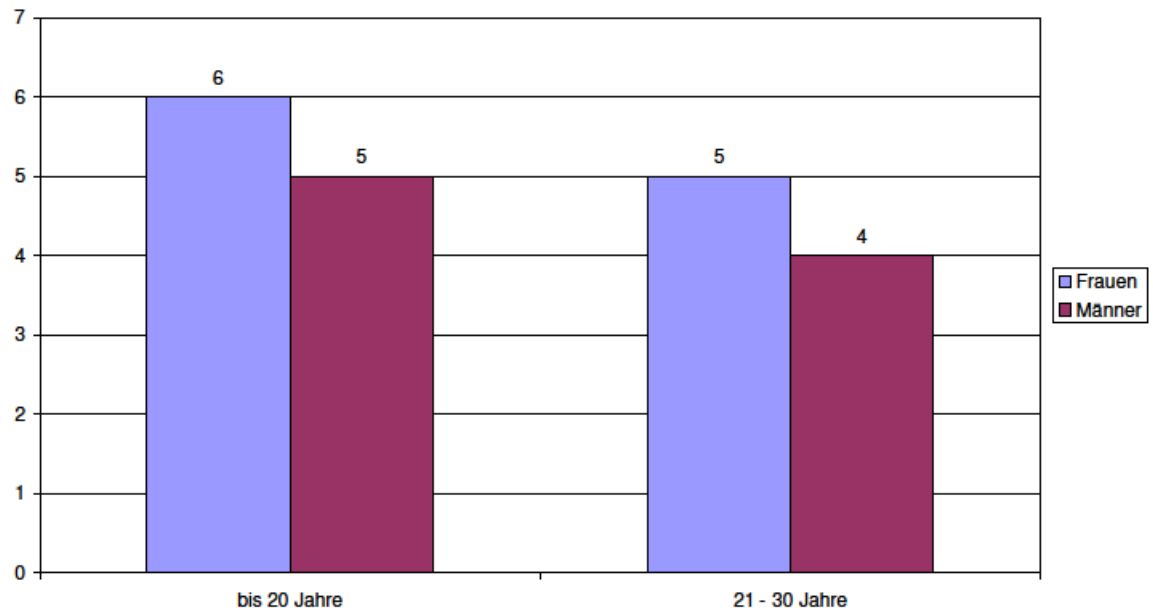
Altersgruppen	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
bis 20 Jahre	11	5	45%	6	55%
21 - 30 Jahre	9	4	44%	5	56%
31 - 40 Jahre	0	0		0	
41 - 50 Jahre	0	0		0	
51 - 60 Jahre	0	0		0	
ab 61 Jahre	0	0		0	
Gesamt	20	9	45%	11	55%

Altersteilzeit am 01.01.2011

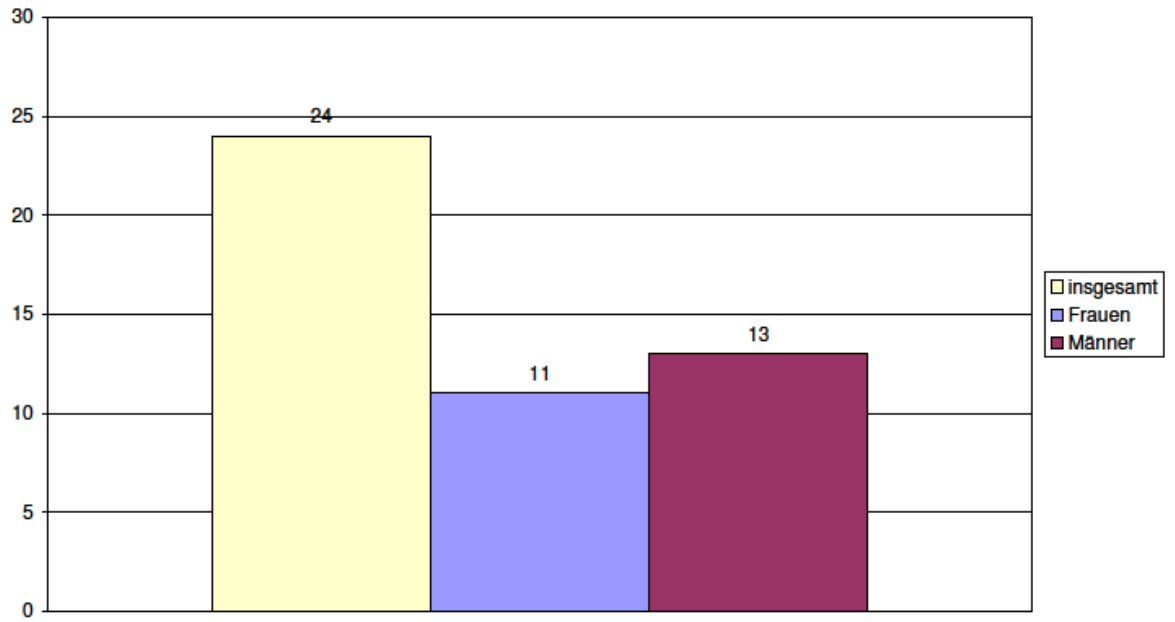
Altersgruppen	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
	24	13	54%	11	46%
Gesamt	24	13	54%	11	46%

Anlage 16

Altersstruktur Auszubildende (01.01.2011)



Altersteilzeit (01.01.2011)



Anlage 17