



Gleichstellung



Stadt Sankt Augustin  
Der Bürgermeister



## Jahresbericht gem. § 3 des Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Sankt Augustin

für die Zeit vom 01.01.2011 bis 31.12.2011

## INHALTSVERZEICHNIS

1.	Allgemeines	Seite 3
1.1.	Organisation und Ausstattung der Gleichstellungsstelle	Seite 3
2.	Überblick zur Gesamtzahl der Beschäftigten	Seite 3
3.	Gegenüberstellung der tatsächlichen Gegebenheiten zum 01.01.2011 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	Die Frauenfördergruppe	Seite 5
4.2	Weiterbeschäftigung von Auszubildenden	Seite 5
5.	Beförderungen / Höhergruppierungen	Seite 5
6.	Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	Seite 5
7.	Teilzeit / Beurlaubung	Seite 6
8.	Wiederbesetzungssperre	Seite 6
9.	Leitungsfunktionen	Seite 6
10.	Fortbildungen	Seite 7

## 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 2011 entwickelt hat.

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

Der vorliegende Bericht beruht auf Übernahme von Zahlen, Daten und Fakten der vorherigen Stelleninhaberin.

### 1.1. Organisation und Ausstattung der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu 50% freigestellt. Es steht ihr ein Etat von 900 € zur Verfügung.

## 2. Überblick zur Gesamtzahl der Beschäftigten (Anlage 1)

Die nachstehende Tabelle ist eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der Anzahl der Beamtinnen/Beamten und Tariflich Beschäftigten zum 01.01.2012 mit Rückblick auf die vorangegangenen 6 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
01.01.2011	108	56	52	504	292	212
01.01.2012	108	55	53	513	299	214

## 3. Gegenüberstellung der tatsächlichen Gegebenheiten zum 01.01.2012 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	5 Frauen von 8 Beschäftigten = 63 %	
A 13/EG 13	5 Frauen von 13 Beschäftigten = 38 %	Zielvorgabe mind. 45 %

<b>Gehobener Dienst</b>		
<b>A 13/EG 12</b>	<b>5 Frauen von 20 Beschäftigten</b> <b>= 25 %</b>	<b>Zielvorgabe</b> <b>mind. 40 %</b>
<b>A 12/EG 11</b>	<b>24 Frauen von 49 Beschäftigten</b> <b>= 49 %</b>	<b>Zielvorgabe</b> <b>mind. 39 %</b>
<b>A 11/EG 10</b>	<b>18 Frauen von 39 Beschäftigten = 46</b> <b>%</b>	<b>Zielvorgabe</b> <b>mind. 50 %</b>

### **3.1 Höherer Dienst**

Bei Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind zum Stichtag 01.01.2012 von insgesamt 28 Stellen 18 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 2011 keine Änderungen ergeben.

### **3.5 Frauenanteil in der Stadtverwaltung**

354 der 621 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.

Bei A 10 / EG 9 ist ein hoher weiblicher Anteil zu verzeichnen.

In der Besoldungs/Entgeltgruppe A 9 g.D /EG /EG S 10-13 des gehobenen Dienstes, in der keine Zielvorgabe erfolgt ist, liegt die Frauenquote bei 63%.

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

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

Ein Einstieg zur Motivation von Mitarbeitern ist das Mitarbeitergespräch. Hier liegt eine Dienstvereinbarung vor, die bereits umgesetzt wird.

#### **4. Nachwuchsförderung**

Die Vorgaben durch das Haushaltssicherungskonzept und die neuen Herausforderungen im Gesundheitsmanagement haben eine neue Problematik entstehen lassen. Hier stehen Führungskräfte vor einer neuen Herausforderung. Es gilt die bestehenden Führungskräfte entsprechend zu schulen und neue Führungskräfte auf diese Aufgaben vorzubereiten. Entsprechende Seminare, Workshops und Schulungen sind vermehrt in die Fortbildungen aufzunehmen.

##### **4.1 Die Frauenfördergruppe**

Die persönlichen Ziele der einzelnen Teilnehmerinnen waren unterschiedlich definiert und wurden innerhalb der Gruppe erreicht. Die Gruppe wurde 2011 geschlossen.

##### **4.2 Weiterbeschäftigung von Auszubildenden**

Eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung aufgrund der Haushaltssituation kann grundsätzlich nicht garantiert werden kann. Im Jahr 2011 haben 5 Auszubildende ihre Ausbildung abgeschlossen. Eine weibliche und ein männlicher Auszubildende/r wurden ins Beamtenverhältnis übernommen. Ein Auszubildender aus dem Verwaltungsdienst wurde befristet übernommen. Von denen, die eine gewerbliche Ausbildung absolviert haben, hat eine ein Studium aufgenommen und eine andere Auszubildende, die zunächst befristet von der Stadt Sankt Augustin angestellt wurde, arbeitet nun in der Stadtverwaltung Königswinter.

#### **5. Beförderungen / Höhergruppierungen**

Aus der Anlage 8 ist die Entwicklung seit dem Jahr 2009 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 6 Männern höhergruppiert und bei den Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst nur 2 Frauen hingegen 5 Männer befördert wurden.

#### **6. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)**

Im Jahr 2011 wurde LOB nicht umgesetzt.

#### **7. Teilzeit / Beurlaubung**

Insgesamt 45 % der Beamtinnen, 17 % der Beamten arbeiten in Teilzeit. Bei den weiblichen Angestellten arbeiten 52% in Teilzeit und von den männlichen Beschäftigten arbeiten 9 % in Teilzeit. (s. Anlage 10)

Die persönliche Entscheidung ob in Teilzeit gearbeitet oder ob in Elternzeit beansprucht wird hat Einfluss auf die weitere Karriere. Es bleibt abzuwarten, ob

auch die Inanspruchnahme des Familienpflegegesetzes Einfluss auf die berufliche Karriere hat.

Teilzeit im Rahmen des Pflegegesetzes wird von Männern nicht in Anspruch genommen.

### 8. Wiederbesetzungssperre

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

### 9. Leitungsfunktionen (s. Anlage7)

<b>Bereiche</b>	<b>Nähere Erläuterung</b>
Die 8 Fachbereiche werden von 2 weiblichen und 6 männlichen Führungskräften geleitet.	Eine Fachbereichsleitung (FBL 6 Planung-und Bauordnung) ist immer noch unbesetzt.
Bis zum 01.08.2011 sind von 11 Fachdienstleitungen 4, ab dem 01.09.2011, 5 Stellen weiblich besetzt. 1 weibliche Fachdienstleitung nimmt mit 19,5 Stunden die Aufgaben in der Gleichstellung wahr.	FDL 2/10- Kämmerei und Steuerverwaltung – am 01.01.2012 nicht besetzt. FDL 9/10 – Hochbau und Projektsteuerung – am 01.01.2012 kommissarisch besetzt.
Bei den Stabsstellen sind 5 mit Leitungen versehen, wovon 4 männlich sind.	Information-und Kommunikation Rechnungsprüfungsamt, Steuerungsdiens Büro für Natur-und Umweltschutz, Zentrale Vergabestelle
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

Die Aufgabenfelder des Fachdienstes „Tagesbetreuung von Kindern“ werden von Jahr zu Jahr größer. Hier sind, verglichen mit der übrigen Verwaltung, vermehrt Frauen in Führungspositionen vertreten.

Bei zukünftig zu besetzenden Stellen ist im Hinblick auf den pädagogischen Ansatz darauf hinzuweisen, dass die Bewerbung von Männern durchaus erwünscht ist.

## **10. Fortbildungen**

Das vorliegende Abfrageergebnis zeigt, dass die meisten fachspezifischen Fortbildungen im FB 5/40, Tagesbetreuung für Kinder und im Bauhof stattfinden. Insgesamt herrscht bei den Frauen, wie auch bei den Männern, bei den fachspezifischen Fortbildungen Parität.

Bei den Fortbildungen zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen, z.B. Projektarbeit, Gesprächsführung, Moderation, Zeitmanagement, bei den Fortbildungen für Frauen gem. §11 Abs. 2 LGG und bei den gleichstellungsrelevanten Themen, sind die Maßnahmen zu intensivieren.

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

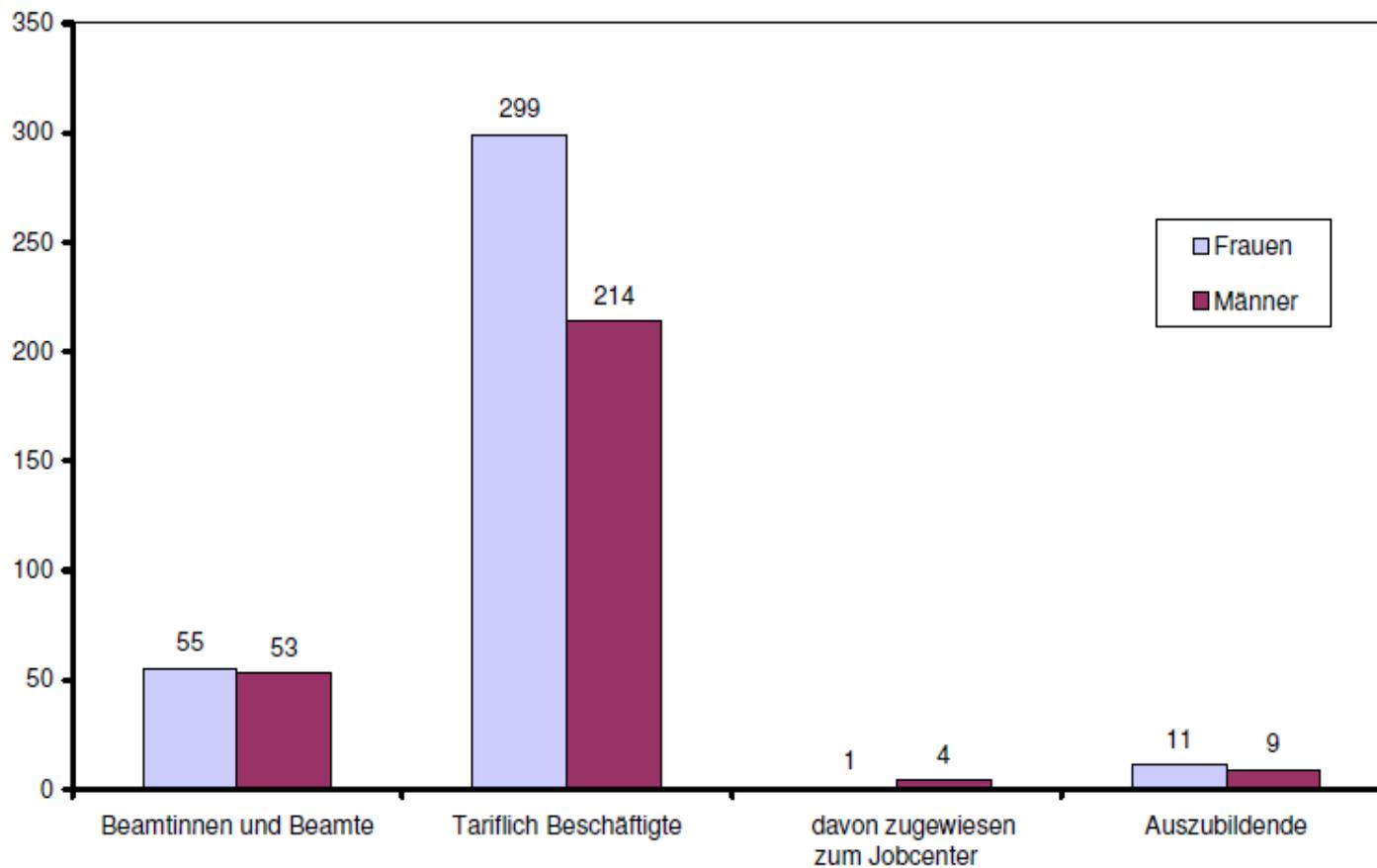
- die konzeptionelle Förderung von Nachwuchskräften
- das Fortbildungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten nach § 8 FFP Abs.1

Da in den kommenden Jahren vermehrt bewährte Führungskräfte in den Ruhestand gehen, ist eine weiterhin die Verstärkung der schon im Bericht 2010 zum Frauenförderplan genannten Instrumente angeraten!

Susanne Sielaff-Bock  
Gleichstellungsbeauftragte

Anlage 1

Beschäftigte der Stadt Sankt Augustin am 01.01.2012



## Anlage

### Bestandsaufnahme Beamtinnen/Beamte am 01.01.2012

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	0	0		0	
A 13 h.D.	4	2	50%	2	50%
A 13 g.D. Vollzeit	4	2	50%	2	50%
A 13 g.D. Teilzeit	0	0		0	
A 13 g.D.	4	2	50%	2	50%
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	18	12	67%	6	33%
A 11 Teilzeit	4	1	25%	3	75%
A 11	22	13	59%	9	41%
A 10 Vollzeit	9	3	33%	6	67%
A 10 Teilzeit	7	2	29%	5	71%
A 10	16	5	31%	11	69%
A 9 g.D. Vollzeit	4	1	25%	5	125%
A 9 g.D. Teilzeit	1	0	0%	0	0%
A 9 g.D.	6	1	17%	5	83%
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	8	4	50%	4	50%
A 8 Teilzeit	9	1	11%	10	111%
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%
<i>Vollzeit:</i>	72	44	61%	30	42%
<i>Teilzeit:</i>	33	9	27%	25	76%
<b>Gesamt:</b>	108	53	49%	55	51%

Anlage 3

**Bestandsaufnahme Tariflich Beschäftigte am 01.01.2012**

Entgeltgruppe		insgesamt	Männer	%	Frauen	%
15 Vollzeit		2	2	100%	0	0%
15 Teilzeit		0	0		0	
<b>EG 15</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
14 Vollzeit		5	3	60%	2	40%
14 Teilzeit		0	0		0	
<b>EG 14</b>		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>
13 Vollzeit		6	5	83%	1	17%
13 Teilzeit		3	1	33%	2	67%
<b>EG 13</b>		<b>9</b>	<b>6</b>	<b>67%</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>
12 Vollzeit	S 18 Vollzeit	15	12	80%	3	20%
12 Teilzeit		1	1	100%	0	0%
<b>EG 12</b>	<b>S 18</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>81%</b>	<b>3</b>	<b>19%</b>
11 Vollzeit	S 17 Vollzeit	28	14	50%	14	50%
11 Teilzeit		9	1	11%	8	89%
<b>EG 11</b>	<b>S 17</b>	<b>37</b>	<b>15</b>	<b>41%</b>	<b>22</b>	<b>59%</b>
10 Vollzeit	S 15 Vollzeit	13	7	54%	6	46%
10 Teilzeit		4	1	25%	3	75%
<b>EG 10</b>	<b>S 15</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>47%</b>	<b>9</b>	<b>53%</b>
09 Vollzeit	S 10-14 Vollzeit	56	29	52%	27	48%
09 Teilzeit	S 10-14 Teilzeit	45	11	24%	34	76%
<b>EG 09</b>	<b>S 10-14</b>	<b>101</b>	<b>40</b>	<b>40%</b>	<b>61</b>	<b>60%</b>
08 Vollzeit	S 06+08 Vollzeit	43	6	14%	37	86%
08 Teilzeit	S 06+08 Teilzeit	35	1	3%	34	97%
<b>EG 08</b>	<b>S 06+08</b>	<b>78</b>	<b>7</b>	<b>9%</b>	<b>71</b>	<b>91%</b>
07 Vollzeit		10	8	80%	2	20%
07 Teilzeit		0	0		0	
<b>EG 07</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80%</b>	<b>2</b>	<b>20%</b>
06 Vollzeit	S 06 Vollzeit	87	61	70%	26	30%
06 Teilzeit	S 06 Teilzeit	22	2	9%	20	91%
<b>EG 06</b>	<b>S 06</b>	<b>109</b>	<b>63</b>	<b>58%</b>	<b>46</b>	<b>42%</b>
05 Vollzeit	S 03 Vollzeit	48	29	60%	19	40%
05 Teilzeit	S 03 Teilzeit	36	0	0%	36	100%
<b>EG 05</b>	<b>S 03</b>	<b>84</b>	<b>29</b>	<b>35%</b>	<b>55</b>	<b>65%</b>
04 Vollzeit		16	16	100%	0	0%
04 Teilzeit		2	0	0%	2	100%
<b>EG 04</b>		<b>18</b>	<b>16</b>	<b>89%</b>	<b>2</b>	<b>11%</b>
03 Vollzeit	S 03 Vollzeit	9	2	22%	7	78%
03 Teilzeit	S 03 Teilzeit	10	0	0%	10	100%
<b>EG 03</b>	<b>S 03</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>11%</b>	<b>17</b>	<b>89%</b>
02 Vollzeit	S 02 Vollzeit	2	1	50%	1	50%
02 Teilzeit		3	1	33%	2	67%
<b>EG 02</b>	<b>S 02</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>
01 Vollzeit		0	0		0	
01 Teilzeit		3	0	0%	3	100%
<b>EG 01</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>
<b>Vollzeit:</b>		<b>340</b>	<b>195</b>	<b>57%</b>	<b>145</b>	<b>43%</b>
<b>Teilzeit:</b>		<b>173</b>	<b>19</b>	<b>11%</b>	<b>154</b>	<b>89%</b>
<b>Gesamt:</b>		<b>513</b>	<b>214</b>	<b>42%</b>	<b>299</b>	<b>58%</b>

Anlage 4

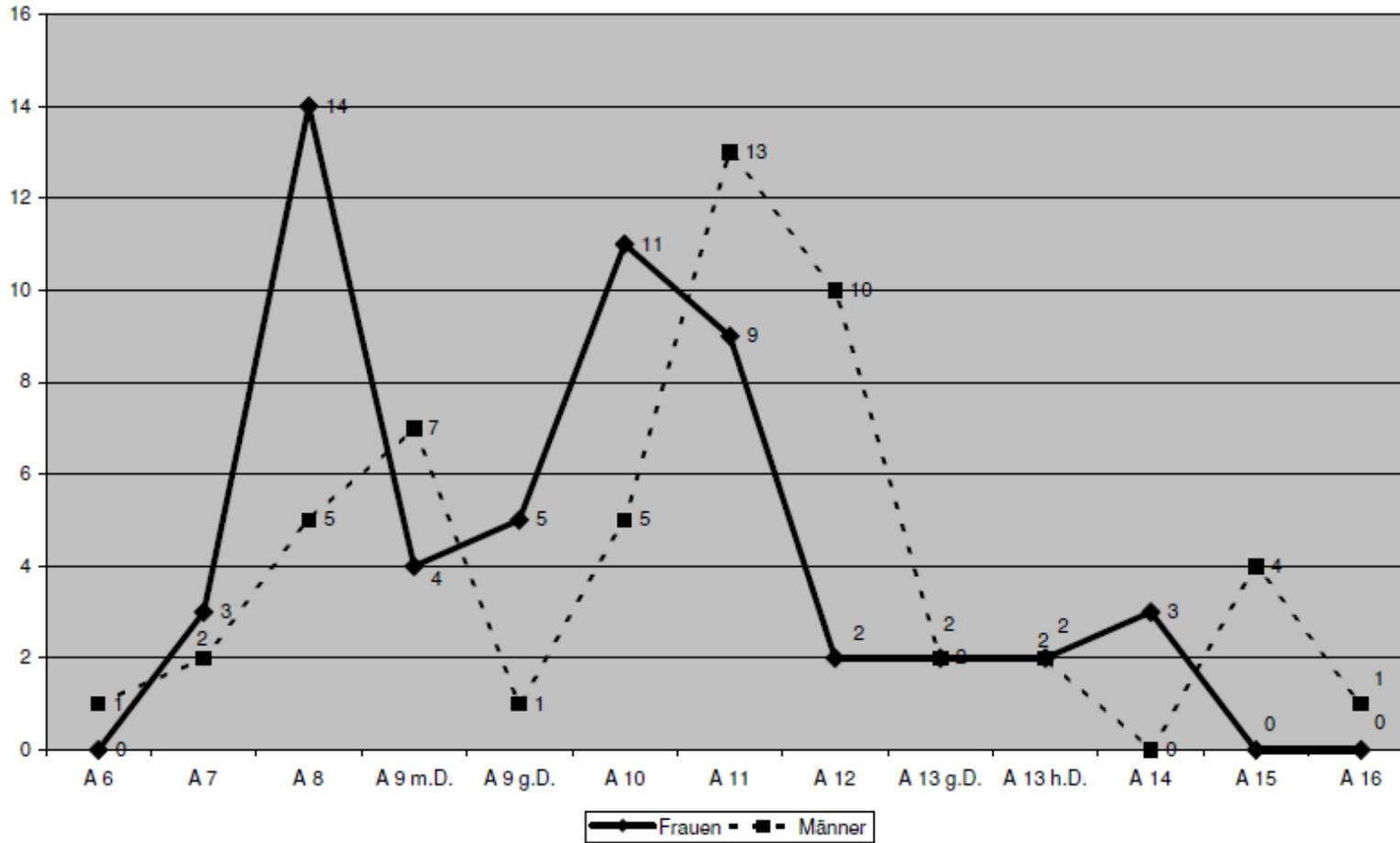
**Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2012**

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	8	3	38%	5	63%
A 13 h.D. / EG 13	13	8	62%	5	38%
A 13 g.D. / EG 12 / EG S 18	20	15	75%	5	25%
A 12 / EG 11 / EG S 17	49	25	51%	24	49%
A 11 / EG 10 / EG S 15	39	21	54%	18	46%
A 9 g.D. / A 10 / EG 09*) / EG S 10-14	123	46	37%	77	63%
A 9 m.D.	11	7	64%	4	36%
A 8 / EG 08 / EG S 06+08	97	12	12%	85	88%
EG 07	10	8	80%	2	20%
A 7 / EG 06 / EG S 06	114	65	57%	49	43%
A 6 / EG 05 / EG S 03	85	30	35%	55	65%
EG 04	18	16	89%	2	11%
EG 03 / EG S 03	19	2	11%	17	89%
EG 02 / EG S 02	5	2	40%	3	60%
EG 01	3	0	0%	3	100%
<b>Gesamt:</b>	<b>621</b>	<b>267</b>	<b>43%</b>	<b>354</b>	<b>57%</b>

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

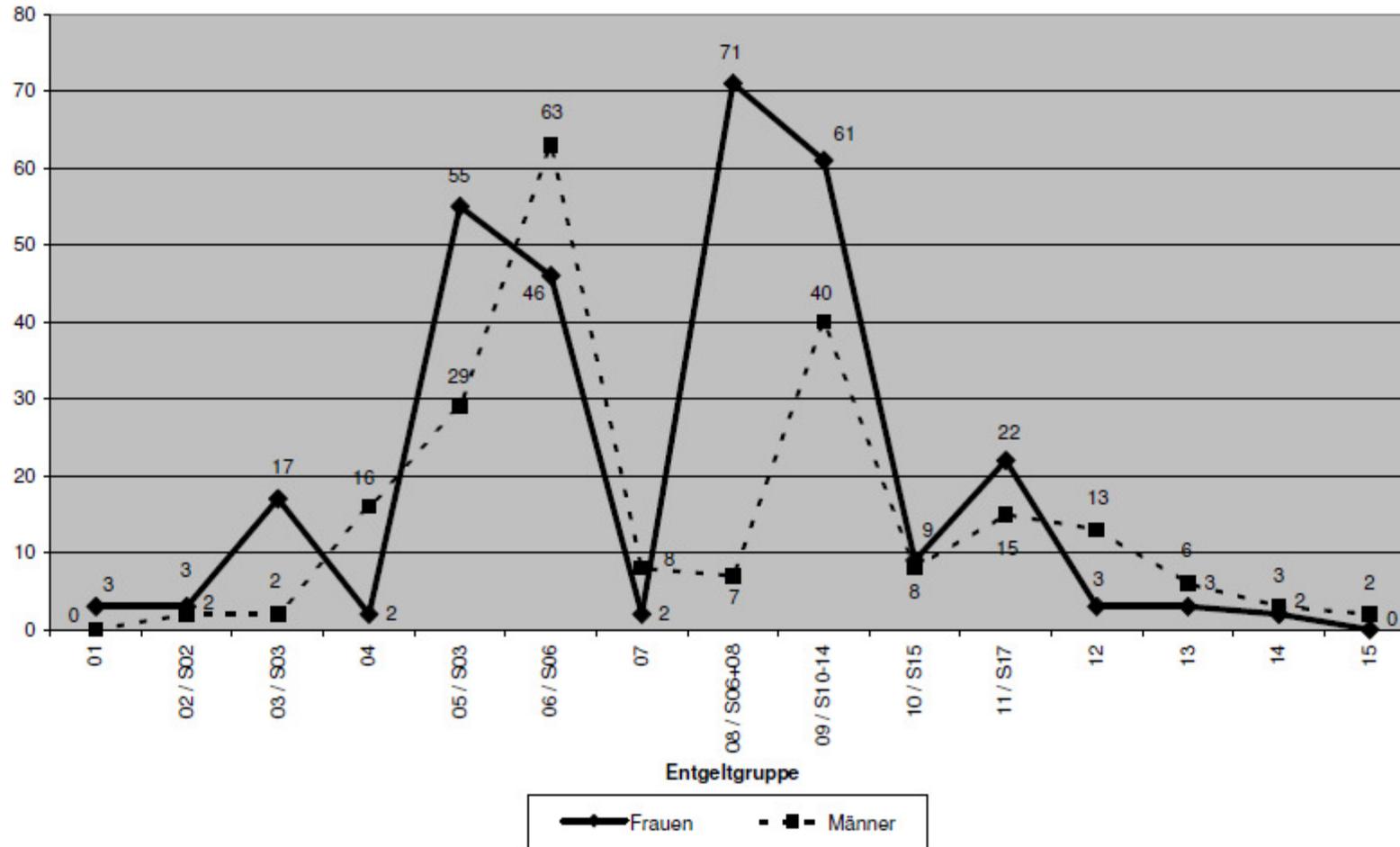
Anlage 5

Beamtinnen / Beamte 01.01.2012



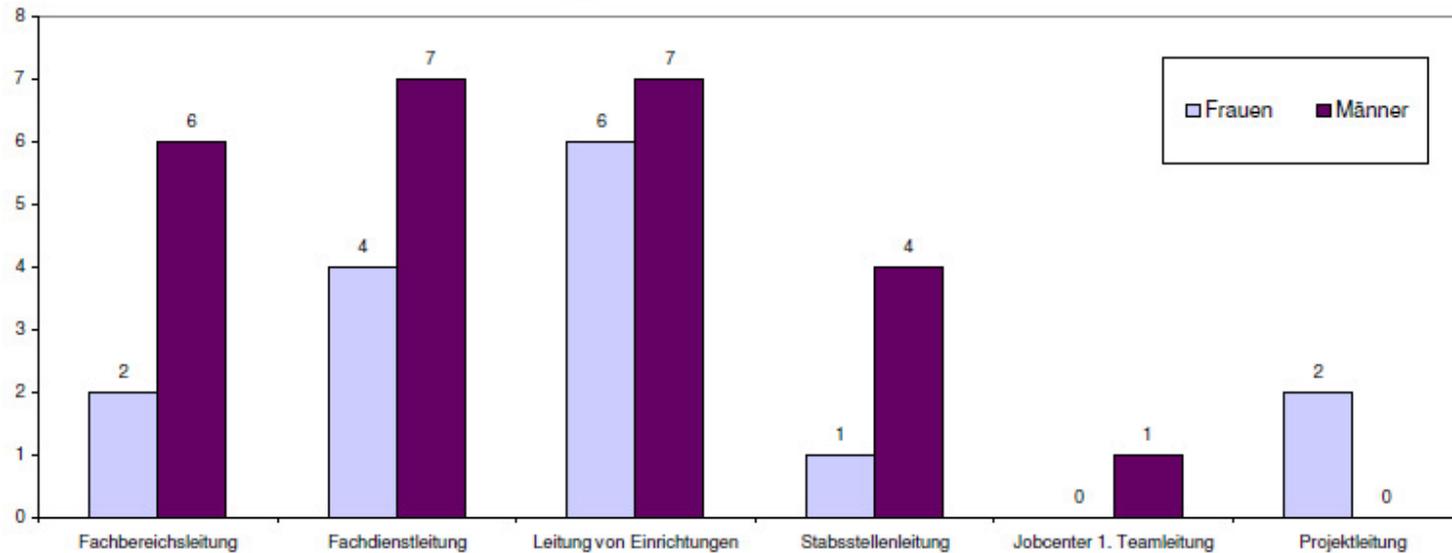
Anlage 6

Tariflich Beschäftigte 01.01.2012



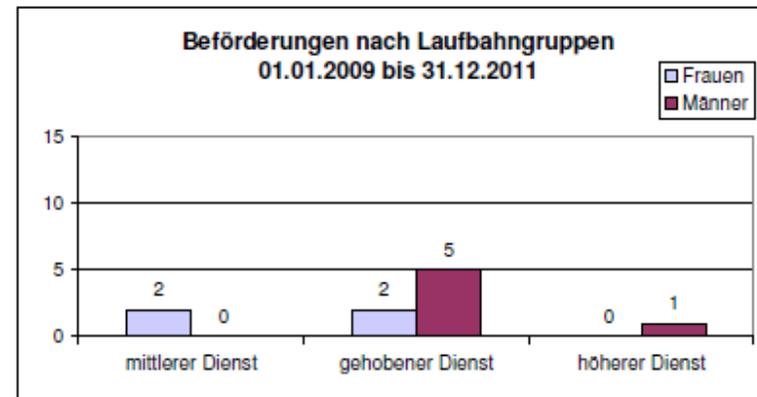
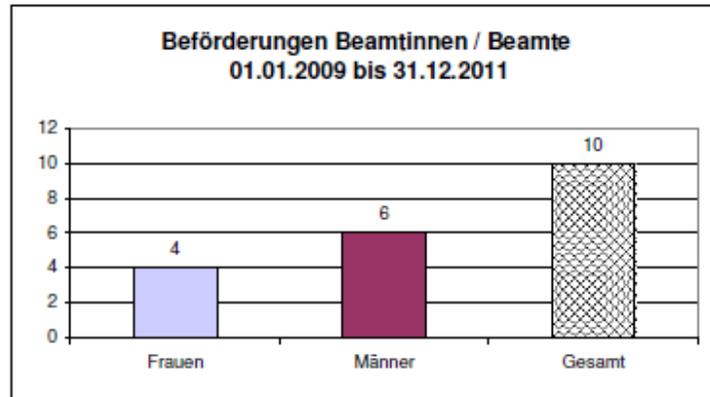
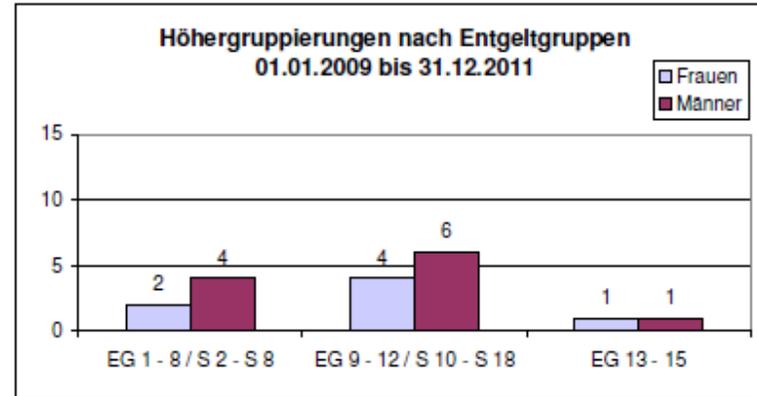
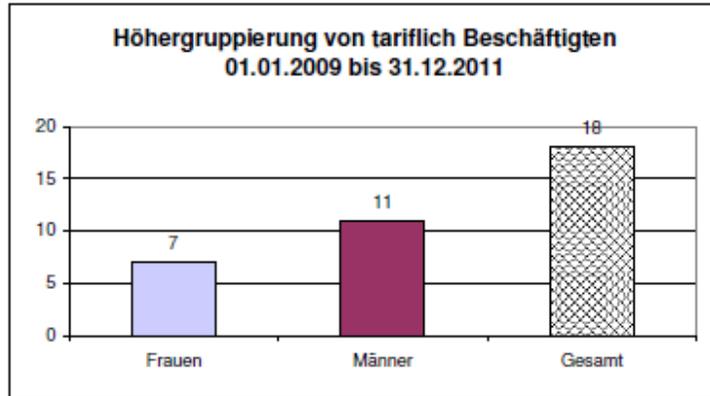
## Anlage 7

### Leitungsfunktionen 01.01.2012



- Fachbereichsleitung:** FBL 6 - Stadtplanung und Bauordnung - am 01.01.2012 nicht besetzt.
- Fachdienstleitung:** FDL 2/10 - Kämmerei und Steuerverwaltung - am 01.01.2012 nicht besetzt.  
FDL 9/10 - Hochbau und Projektsteuerung - am 01.01.2012 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
- Projektgruppen:** "Einsparpotentiale im Bereich der Hausmeisterdienste" sowie "Überprüfung und Optimierung der städtischen Versicherungen"

Anlage 8



## Anlage 9

### Prognosen/Zielvorgaben für Beamte und Tariflich Beschäftigte

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Männer 01.01.2012	Frauen 01.01.2012	Frauen in %	mögliche Veränderungen bis 31.12.2014		Zielvorgabe bei weiblicher Nachbesetzung in %
				Männer	Frauen	
A 16	1	0	0 %	- 1		
A 15/EG 15	6	0	0 %	- 3	+ 1	25 %
A 14/EG 14	3	5	63 %	+ 1	- 1	50 %
A 13 h.D./EG 13	8	5	38 %	+ 1 / - 1		38 %
A 13 g.D./EG 12, S 18	15	5	25 %	+ 1 / - 3	+ 3	38 %
A 12/EG 11, S 17	25	24	49 %	- 4	+ 5 / - 4	mindestens 50 %
A 11/EG 10, S 15	21	18	46 %	+ 2	+ 3 / - 2	45 %
A 9, 10/EG 09 <sup>*)</sup> , S 10-14	46	77	63 %	- 4	+ 2 / -2	mindestens 50 %
A 9 m.D.	7	4	36 %			
A 8/EG 08, S 06 + S 08	12	85	88 %			
EG 07 <sup>**)</sup>	8	2	20 %			
A 7/EG 06, S 06	65	49	43 %			
A 6/EG 05, S 03	30	55	65 %			
EG 04 <sup>**)</sup>	16	2	11 %			
EG 03, S 03	2	17	89 %			
EG 02, S 02	2	3	60 %			
EG 01	0	3	100 %			
<b>Gesamt:</b>	<b>267</b>	<b>354</b>	<b>57 %</b>			

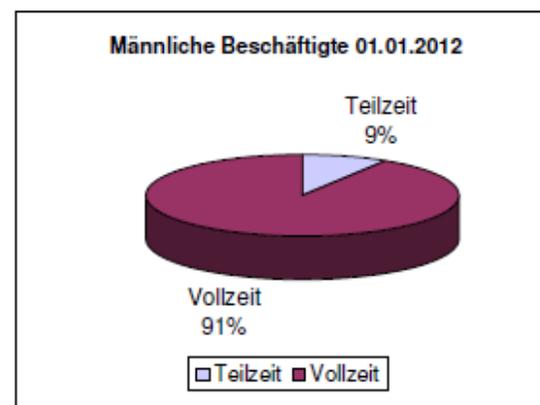
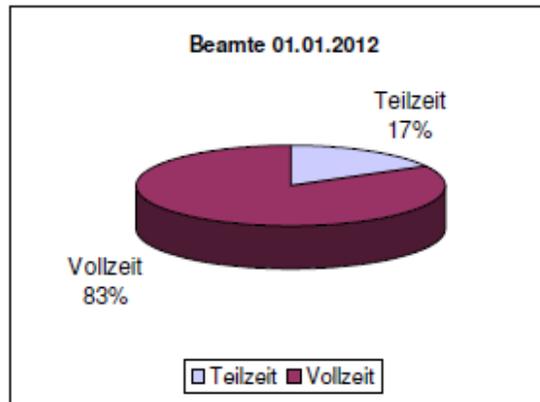
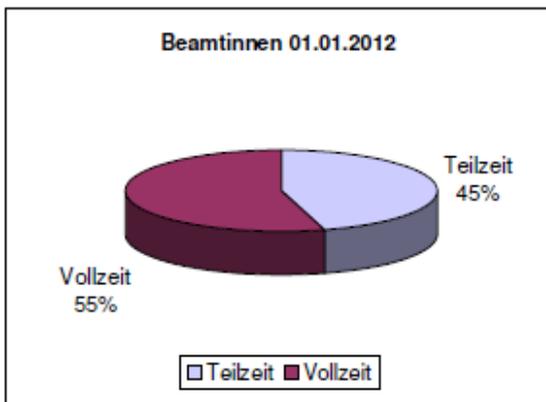
Bei im Prognosezeitraum freiwerdenden Stellen wurde unterstellt, dass sie durch Frauen wiederbesetzt werden.

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

<sup>\*)</sup> Die Entgeltgruppe 09 ist vergleichbar mit den Besoldungsgruppen A 9 g. D. und A 10.

<sup>\*\*)</sup> Bei den Entgeltgruppen 04 und 07 handelt es sich überwiegend um Stellen im Bereich der Zentralen Abwasserbehandlungsanlage und des städtischen Bauhofs.

Anlage 10



## Anlage 11

### Teilzeit und Beurlaubungen

01.01.2011 bis 31.12.2011

#### genehmigte Teilzeitanträge

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	17	15	88%	2	12%
Teilzeit in Elternzeit	1	1	100%	0	0%
Altersteilzeit	0	0	0%	0	0%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	44	42	95%	2	5%
Teilzeit in Elternzeit	1	1	100%	0	0%
Altersteilzeit	0	0	0%	0	0%

#### genehmigte Beurlaubung

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	2	2	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	4	4	100%	0	0%
Summe	6	6	100%	0	0%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	13	12	92%	1	8%
Sonderurlaub	3	3	100%	0	0%
Summe	16	15	94%	1	8%

#### am 01.01.2012 waren beurlaubt

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	4	4	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	8	8	100%	0	0%
Summe	12	12	100%	0	0%

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%

**Anlage 12**

**Elternzeit und Sonderurlaub**

01.01.2009 bis 31.12.2011

<b>Beamte</b>	<b>Anträge insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>in %</b>	<b>Männer</b>	<b>in %</b>
Elternzeit	10	10	100 %	0	0 %
Urlaub aus familienpolitischen Gründen	10	10	100 %	0	0 %
Summe	20	20	100 %	0	0 %

<b>Tariflich Beschäftigte</b>	<b>Anträge insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>in %</b>	<b>Männer</b>	<b>in %</b>
Elternzeit	34	33	97 %	1	3 %
Sonderurlaub	10	10	100 %	0	0 %
Summe	44	43	98 %	1	2 %

**Am 01.01.2012 waren beurlaubt:**

<b>Beamte</b>	<b>insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>in %</b>	<b>Männer</b>	<b>in %</b>
Elternzeit	4	4	100 %	0	0 %
Urlaub aus familienpolitischen Gründen	8	8	100 %	0	0 %
Summe	12	12	100 %	0	0 %

<b>Tariflich Beschäftigte</b>	<b>insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>in %</b>	<b>Männer</b>	<b>in %</b>
Elternzeit	14	14	100 %	0	0 %
Sonderurlaub	9	9	100 %	0	0 %
Summe	23	23	100 %	0	0 %

## Anlage 13

### Teilzeitanträge

01.01.2009 bis 31.12.2011

<b>Beamte</b>	<b>Anträge insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>in %</b>	<b>Männer</b>	<b>in %</b>
insgesamt	56	47	84 %	9	16 %
Teilzeit in Elternzeit	5	4	80 %	1	20 %
Altersteilzeit	2	0	0 %	2	100 %

<b>Tariflich Beschäftigte</b>	<b>Anträge insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>in %</b>	<b>Männer</b>	<b>in %</b>
insgesamt	109	106	97 %	3	3 %
Teilzeit in Elternzeit	4	4	100 %	0	0 %
Altersteilzeit	0	0	0 %	0	0 %