Anlage zur Niederschrift der
Ratssitzung vom 10.07.2013
TOP 11 ö T, DS-Nr. 13/0041/1

Gleichstellung

Stadt Sankt Augustin
Der Bürgermeister

Frauenförderplan 2012 - 2014

Präambel

Der Frauenförderplan der Stadtverwaltung Sankt Augustin hat zum Ziel, dass im Grundgesetz verankerte und mit dem Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung zu verwirklichen.

Der Frauenförderplan soll darauf hinwirken, die vorhandenen Strukturen so fortzuentwickeln, dass in allen Bereichen und Funktionen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind. Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung sind Gemeinschaftsaufgaben, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen sind.

Frauen und Männer möchten Beruf und Familie vereinbaren. Darauf haben sich Politik und Wirtschaft einzustellen.

Beim beruflichen Aufstieg soll der Wunsch von Frauen und Männern, in der Familienphase Teilzeit zu arbeiten, sich nicht negativ auswirken.

Die im Haushaltssicherungskonzept genannte Wiederbesetzungssperre ist für die Umsetzung des Frauenförderplanes hinderlich. Dies darf jedoch nicht dazu führen, die Förderung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu vernachlässigen.

Die Personalverantwortlichen sind gehalten, bei allen Personalentscheidungen, -maßnahmen und Arbeitszeitmodellen die Vorgaben des Frauenförderplanes zu berücksichtigen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig bei den vorgenannten Entscheidungsprozessen einbezogen.

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 Personalverantwortlichen[1)].

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 01.01.2012 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 und an Fortbildungen gem. § 11 Abs. 2 LGG aufgeführt.

Förderspezifische Fortbildungen	Frauen	Männer
Fortbildungen zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen (z. B. Projektarbeit, Gesprächsführung, Moderation, Zeitmanagement)	**2009 - 10** **2010 - 14** **2011 - 13**	**2009 - 4** **2010 - 1** **2011 - 6**
Fortbildungen für Frauen gem. § 11 Abs. 2 LGG § 11 Abs. 2 LGG Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.	**2009 - 3** **2010 - 10** **2011 - 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 (§ 6 Abs. 3 LGG).

(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 Berichtszeitraum das gesetzliche Renten- bzw. Pensionsalter 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 Zielvorgaben[2)]

Höherer Dienst		
A 16	0 Frauen von 1 Beschäftigten = 0 %	
A 15/EG 15	0 Frauen von 6 Beschäftigten = 0 %	Zielvorgabe mind. 25 %
A 14/EG 14	5 Frauen von 8 Beschäftigten = 63 %	
A 13/EG 13	5 Frauen von 13 Beschäftigten = 38 %	Zielvorgabe mind. 38 %
Gehobener Dienst		
A 13/EG 12, S 18	5 Frauen von 20 Beschäftigten = 25 %	Zielvorgabe mind. 38 %
A 12/EG 11, S 17	24 Frauen von 49 Beschäftigten = 49 %	Zielvorgabe mind. 50 %
A 11/EG 10, S 15	18 Frauen von 39 Beschäftigten = 46 %	Zielvorgabe mind. 45 %

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

---

2) (Veränderungen siehe auch Anlage 9)

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 wurde eine entsprechende Dienstvereinbarung durch eine betriebliche Kommission erarbeitet, die derzeit überarbeitet wird.

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.

(3) Eine Teilzeitbeschäftigung darf nicht zum Nachteil der sich bewerbenden Person gewertet werden, ebenso wenig eine familienbedingte Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit.

§ 6 a Besetzung von Arbeitsgruppen/Kommissionen etc.

Arbeitsgruppen/Kommissionen etc. sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden.

Zum Fortschreibungszeitpunkt bestehen folgende Arbeitsgruppen:

	Personen	Frauen	Männer
Klimaschutz	10	4	6
Fortschreibung Frauenförderplan	4	3	1
Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	8	2	6
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	4	3	1
Sozial-und Erziehungsdienst	8	4	4

§ 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 ausdrücklich 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 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 sollte wiederum „Mentoring" oder eine Gruppe zur beruflichen Förderung von Frauen eingesetzt werden.

(5) Frauen und Männer, die sich für Führung oder beruflichen Aufstieg interessieren, werden künftig aktiv bei ihrer Suche nach Seminaren und Fortbildungen unterstützt.

(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.
Dem Familienpflegezeitgesetz wird Rechnung getragen.

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, 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

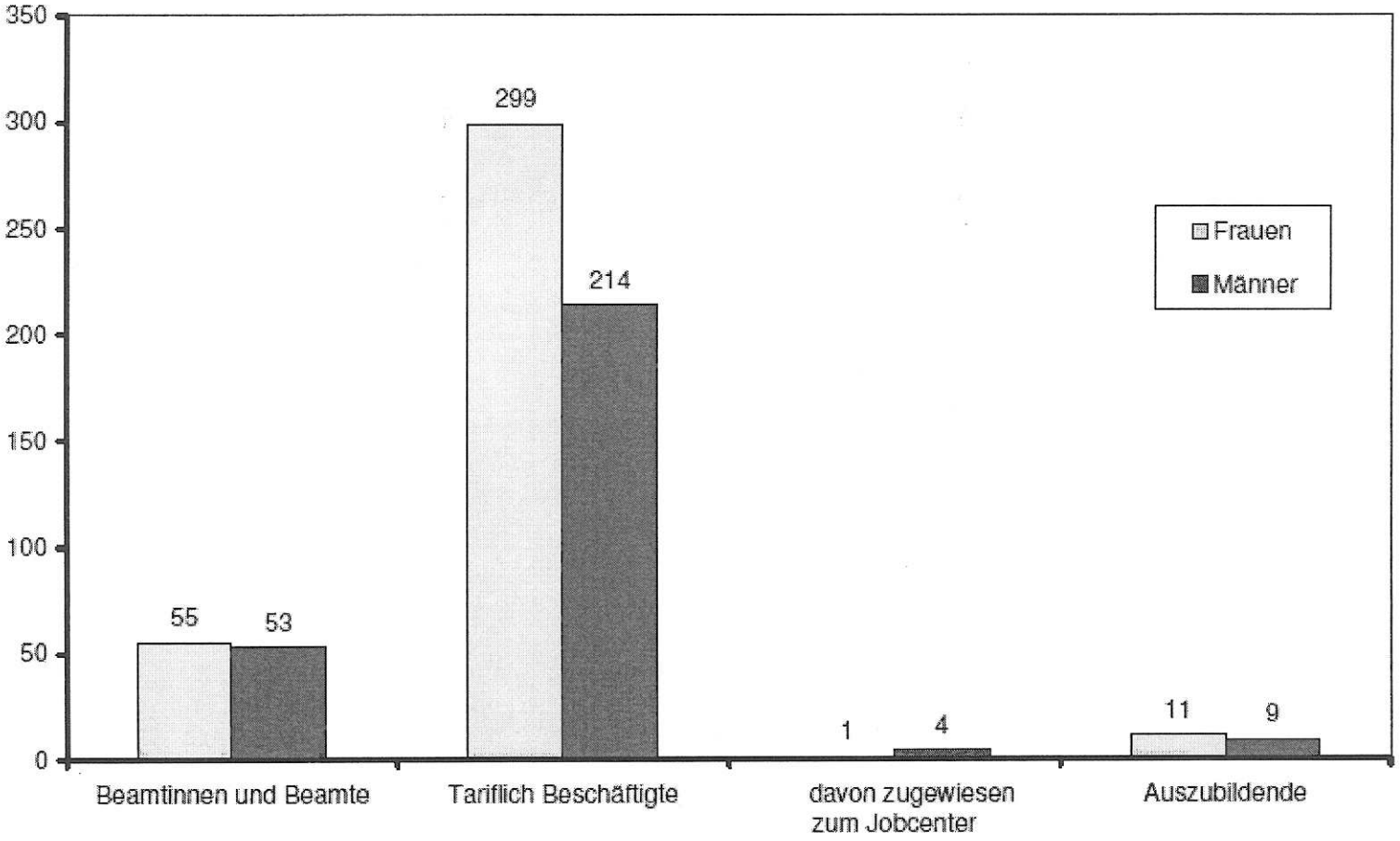
Beschäftigte, siehe Anlage 13, die eine Teilzeitbeschäftigung nach geltendem Recht beantragen, sind in einem Merkblatt auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.

§ 13 Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt am 01.01.2012 in Kraft.

Anlage 1

Beschäftigte der Stadt Sankt Augustin am 01.01.2012



Anlage 2

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%
Vollzeit:	72	44	61%	30	42%
Teilzeit:	33	9	27%	25	76%
Gesamt:	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	
EG 15		2	2	100%	0	0%
14 Vollzeit		5	3	60%	2	40%
14 Teilzeit		0	0		0	
EG 14		5	3	60%	2	40%
13 Vollzeit		6	5	83%	1	17%
13 Teilzeit		3	1	33%	2	67%
EG 13		9	6	67%	3	33%
12 Vollzeit	S 18 Vollzeit	15	12	80%	3	20%
12 Teilzeit		1	1	100%	0	0%
EG 12	S 18	16	13	81%	3	19%
11 Vollzeit	S 17 Vollzeit	28	14	50%	14	50%
11 Teilzeit		9	1	11%	8	89%
EG 11	S 17	37	15	41%	22	59%
10 Vollzeit	S 15 Vollzeit	13	7	54%	6	46%
10 Teilzeit		4	1	25%	3	75%
EG 10	S 15	17	8	47%	9	53%
09 Vollzeit	S 10-14 Vollzeit	56	29	52%	27	48%
09 Teilzeit	S 10-14 Teilzeit	45	11	24%	34	76%
EG 09	S 10-14	101	40	40%	61	60%
08 Vollzeit	S 06+08 Vollzeit	43	6	14%	37	86%
08 Teilzeit	S 06+08 Teilzeit	35	1	3%	34	97%
EG 08	S 06+08	78	7	9%	71	91%
07 Vollzeit		10	8	80%	2	20%
07 Teilzeit		0	0		0	
EG 07		10	8	80%	2	20%
06 Vollzeit	S 06 Vollzeit	87	61	70%	26	30%
06 Teilzeit	S 06 Teilzeit	22	2	9%	20	91%
EG 06	S 06	109	63	58%	46	42%
05 Vollzeit	S 03 Vollzeit	48	29	60%	19	40%
05 Teilzeit	S 03 Teilzeit	36	0	0%	36	100%
EG 05	S 03	84	29	35%	55	65%
04 Vollzeit		16	16	100%	0	0%
04 Teilzeit		2	0	0%	2	100%
EG 04		18	16	89%	2	11%
03 Vollzeit	S 03 Vollzeit	9	2	22%	7	78%
03 Teilzeit	S 03 Teilzeit	10	0	0%	10	100%
EG 03	S 03	19	2	11%	17	89%
02 Vollzeit	S 02 Vollzeit	2	1	50%	1	50%
02 Teilzeit		3	1	33%	2	67%
EG 02	S 02	5	2	40%	3	60%
01 Vollzeit		0	0		0	
01 Teilzeit		3	0	0%	3	100%
EG 01		3	0	0%	3	100%
Vollzeit:		340	195	57%	145	43%
Teilzeit:		173	19	11%	154	89%
Gesamt:		513	214	42%	299	58%

Anlage 4

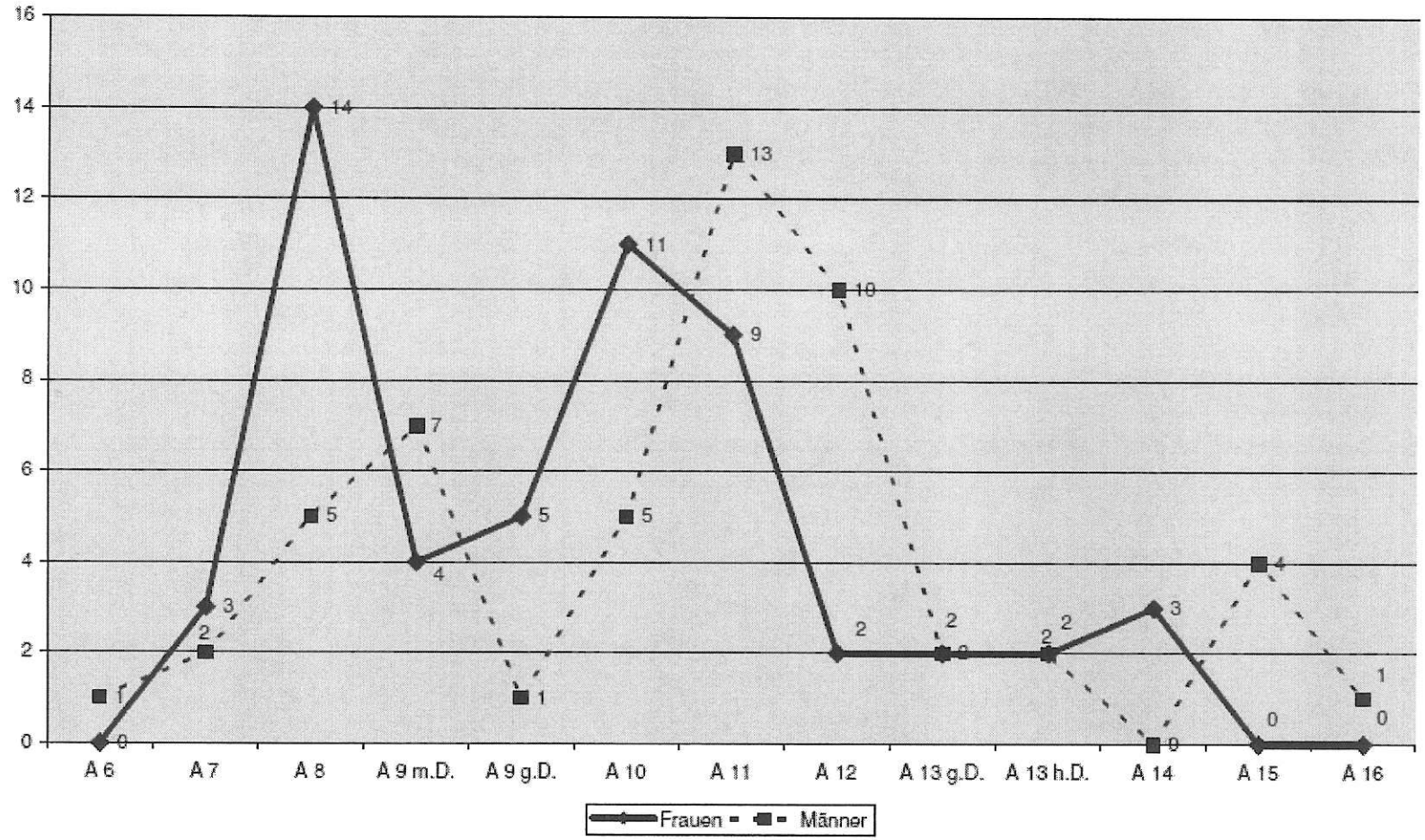
Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2012

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%
Gesamt:	621	267	43%	354	57%

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

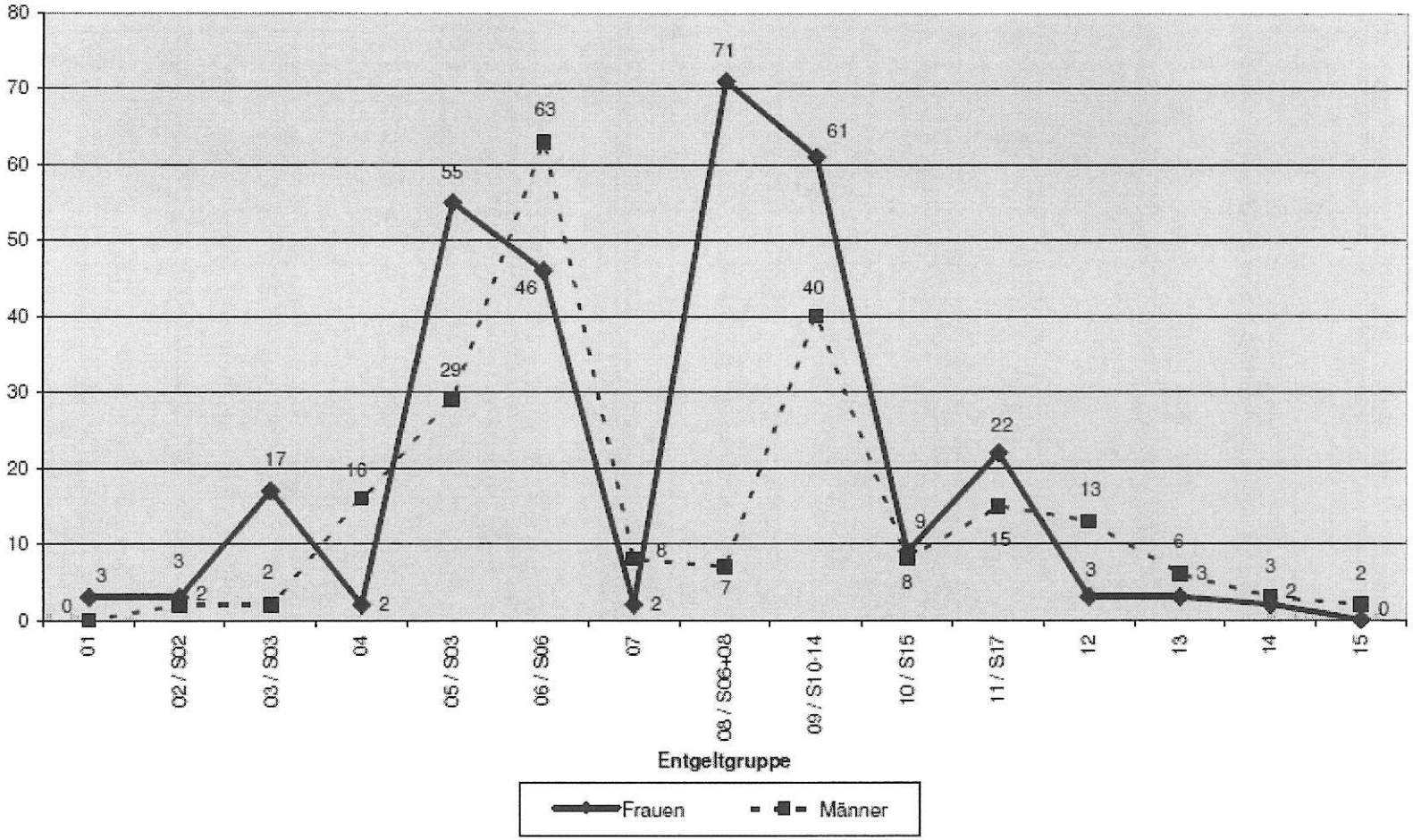
Anlage 5

Beamtinnen / Beamte 01.01.2012



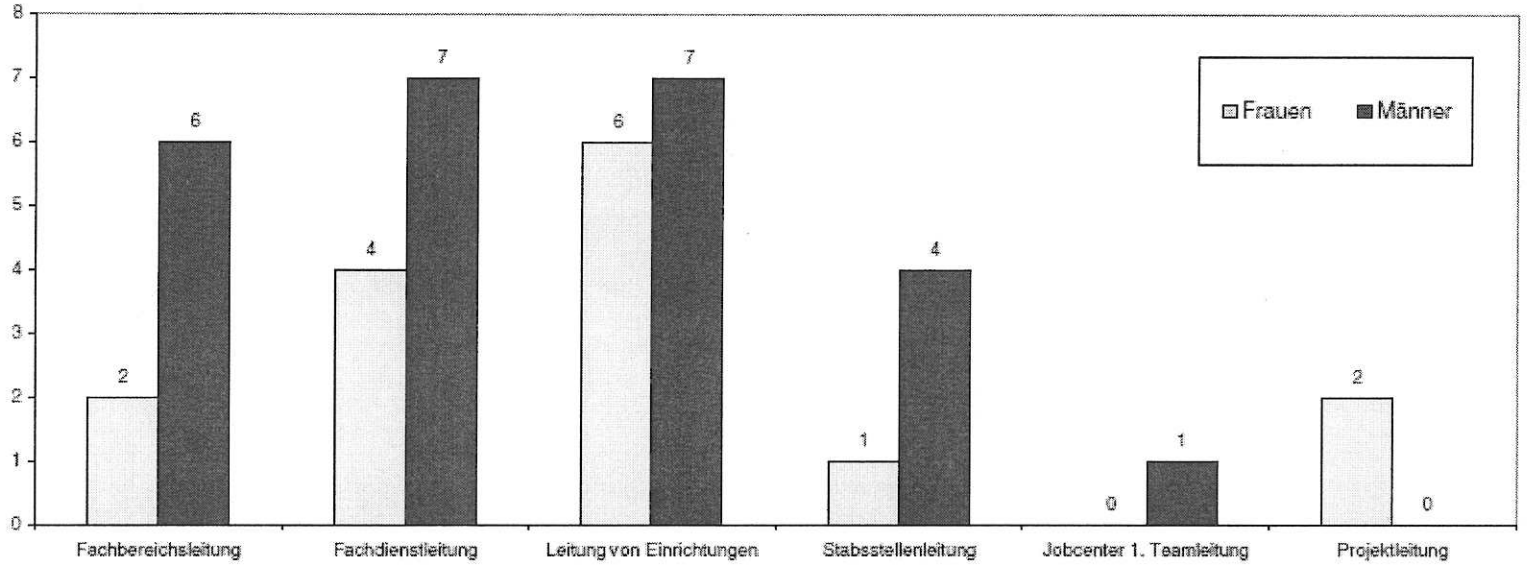
Anlage 6

Tariflich Beschäftigte 01.01.2012



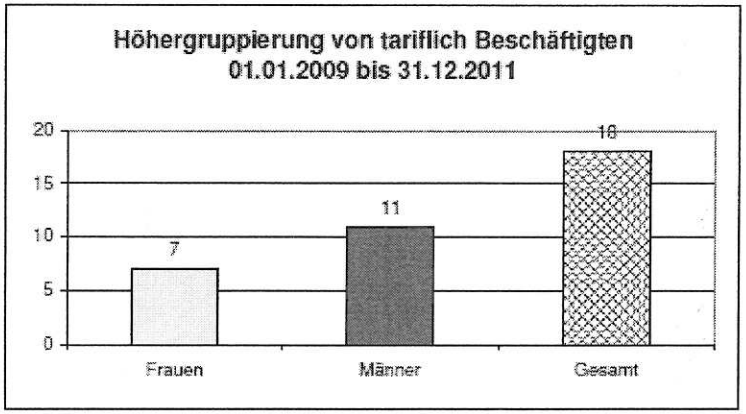
Anlage 7

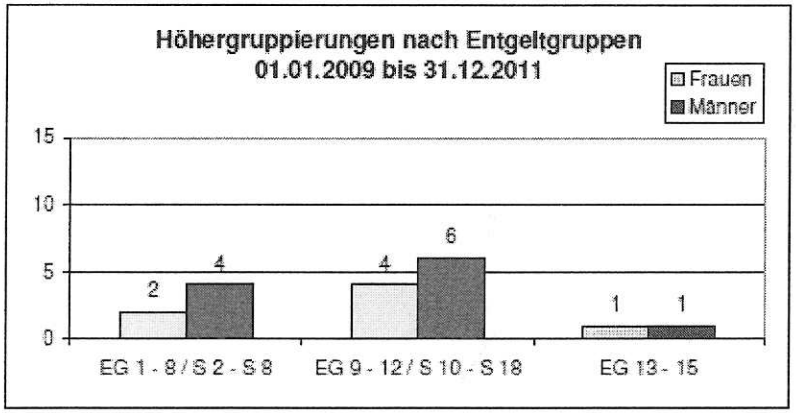
Leitungsfunktionen 01.01.2012

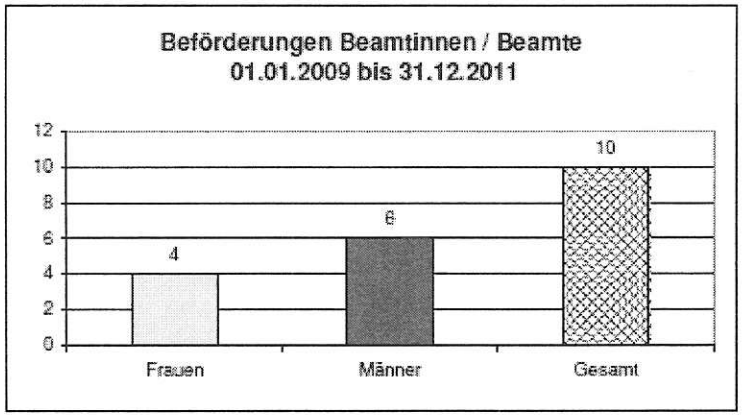


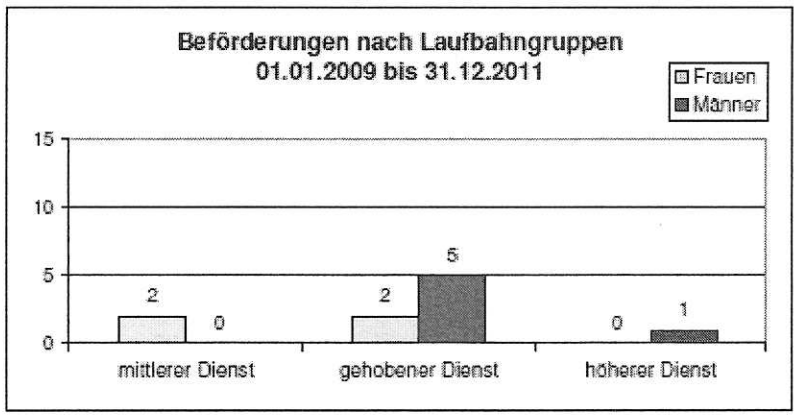
Fachbereichsleitung:	FBL 6 - Stadtplanung und Bauordnung - am 01.01.2012 nicht besetzt.
Fachdienstleitung:	FDL 2/10 - Kämmerei und Steuerverwaltung - am 01.01.2012 nicht besetzt. FDL 9/10 - Hochbau und Projektsteuerung - am 01.01.2012 kommissarisch besetzt.
Einrichtungen:	Bücherei, Musikschule, Bäder, 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


Höhergruppierung von tariflich Beschäftigten
01.01.2009 bis 31.12.2011
20
15
10
5
0
7
11
16
Frauen
Männer
Gesamt


Höhergruppierungen nach Entgeltgruppen
01.01.2009 bis 31.12.2011
Frauen
Männer
15
10
5
0
2
4
4
6
1
1
EG 1 - 8 / S 2 - S 8
EG 9 - 12 / S 10 - S 18
EG 13 - 15


Beförderungen Beamtinnen / Beamte
01.01.2009 bis 31.12.2011
12
10
8
6
4
2
0
4
6
10
Frauen
Männer
Gesamt


Beförderungen nach Laufbahngruppen
01.01.2009 bis 31.12.2011
Frauen
Männer
15
10
5
0
2
0
2
5
0
1
mittlerer Dienst
gehobener Dienst
höherer Dienst

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*), 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**)	8	2	20 %			
A 7/EG 06, S 06	65	49	43 %			
A 6/EG 05, S 03	30	55	65 %			
EG 04**)	16	2	11 %			
EG 03, S 03	2	17	89 %			
EG 02, S 02	2	3	60 %			
EG 01	0	3	100 %			
Gesamt:	267	354	57 %			

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.

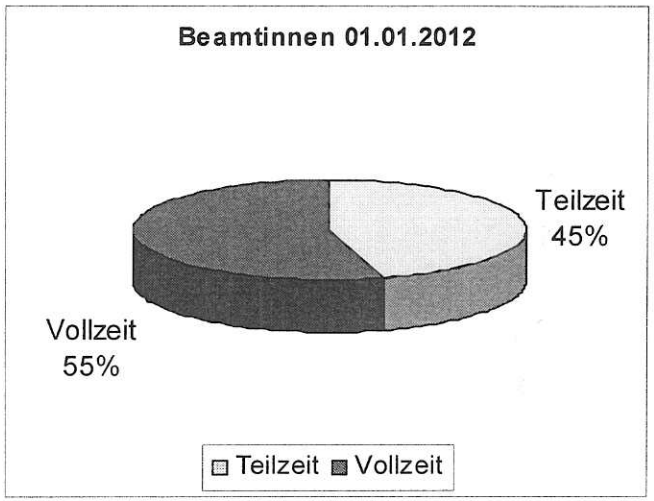
Anlage 10

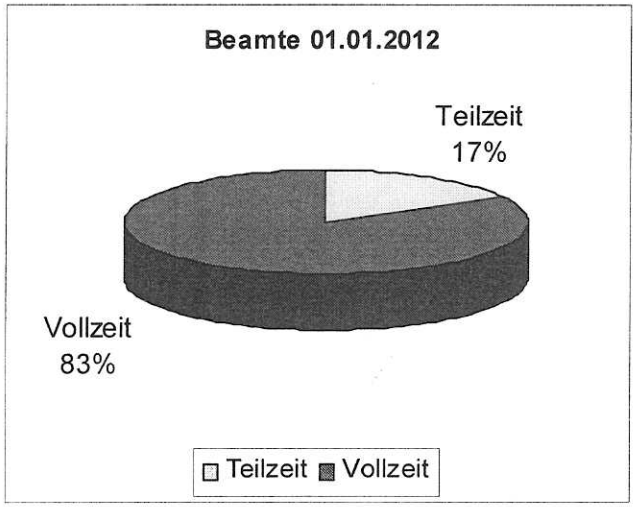
Fortbildungen der Beschäftigten im Zeitraum 01.01. bis 31.12.2011

		weiblich		männlich	
Fachspezifische Fortbildungen		213		130	
Fortbildungen zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen (z. B. Projektarbeit, Gesprächsführung, Moderation, Zeitmanagement)		13		6	
Fortbildungen für Frauen gem. § 11 Abs. 2 LGG Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.		5		1	
Fortbildungen insgesamt		231		137	
Anteil Inhouse-Veranstaltungen (inhouse kann z. B. auch eine Fortbildung für alle Beschäftigte innerhalb eines FB oder einer Stabsstelle sein)		76		30	
Anteil externe Veranstaltungen		155		107	
Angaben zu den Teilnehmerinnen/Teilnehmern		TZ*	VZ*	TZ	VZ
Beamtinnen/Beamte:	**höherer Dienst**				3
	gehobener Dienst	1	20	2	7
	mittlerer Dienst	4	1		11
Tarifl. Beschäftigte:	**höherer Dienst**	1	4		4
	gehobener Dienst	4	22	3	24
	mittlerer Dienst	49	43		26

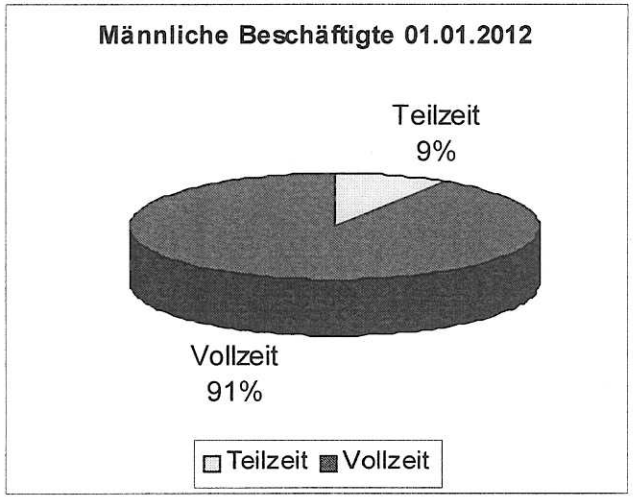
*TZ = Teilzeit
*VZ = Vollzeit

Anlage 11


Beamtinnen 01.01.2012
Teilzeit
45%
Vollzeit
55%
Teilzeit
Vollzeit


Beamte 01.01.2012
Teilzeit
17%
Vollzeit
83%
Teilzeit
Vollzeit

Weibliche Beschäftigte 01.01.2012
Vollzeit
48%
Teilzeit
52%
Teilzeit
Vollzeit


Männliche Beschäftigte 01.01.2012
Teilzeit
9%
Vollzeit
91%
Teilzeit
Vollzeit

Elternzeit und Sonderurlaub

01.01.2009 bis 31.12.2011

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

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

Am 01.01.2012 waren beurlaubt:

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

Tariflich Beschäftigte	insgesamt	Frauen	in %	Männer	in %
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

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

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