



Gleichstellung



Stadt Sankt Augustin
Der Bürgermeister



Jahresbericht gem. § 3 des Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Sankt Augustin

für die Zeit vom 01.01.2012 bis 31.12.2012

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	Weiterbeschäftigung von Auszubildenden	Seite 5
5.	Beförderungen / Höhergruppierungen	Seite 5
6.	Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	Seite 6
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 31.12.2014 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 2012 entwickelt hat.

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

1.1. Organisation und Ausstattung der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu 50 % freigestellt. Es steht ihr ein Etat von 1100 € 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 31.12.2012 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
01.01.2013	109	54	55	523	298	225

3. Gegenüberstellung der tatsächlichen Gegebenheiten zum 31.12.2012 zu den konkreten Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan (Anlage 2+3)

Höherer Dienst		
A 16	0 Frauen von 1 Beschäftigten = 0 %	
A 15/EG 15	0 Frauen von 5 Beschäftigten = 0 %	Zielvorgabe mind. 25 %
A 14/EG 14	4 Frauen von 8 Beschäftigten = 50 %	
A 13/EG 13	4 Frauen von 12 Beschäftigten = 33 %	Zielvorgabe mind. 38 %
Gehobener Dienst		
A 13/EG 12, S 18	5 Frauen von 19 Beschäftigten = 26 %	Zielvorgabe mind. 38 %
A 12/EG 11, S 17	21 Frauen von 51 Beschäftigten = 41 %	Zielvorgabe mind. 50 %
A 11/EG 10, S 15	18 Frauen von 42 Beschäftigten = 43 %	Zielvorgabe mind. 45 %

3.1 Höherer Dienst

Bei Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind zum Stichtag 31.12.2012 von insgesamt 26 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 und der Wert hat sich verschlechtert. So wird es weiterhin eine Aufgabe bleiben, eine paritätische Besetzung der Stellen anzustreben.

3.2 Gehobener Dienst

Bei Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst haben sich die Werte ebenfalls abwärts bewegt. 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 2012 keine Änderungen ergeben.

3.5 Frauenanteil in der Stadtverwaltung

352 der 632 Beschäftigten sind Frauen, mit 56% 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 60%.

Der Frauenanteil der Beschäftigten im Angestelltenbereich überwiegt deutlich. In der Entgeltgruppe 8 (EG8) mit 91% 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 Weiterbeschäftigung von Auszubildenden

Eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung aufgrund der Haushaltssituation kann grundsätzlich nicht garantiert werden kann. Im Jahr 2012 haben 5 Auszubildende ihre Ausbildung abgeschlossen. Eine weibliche und ein männlicher Auszubildende/r aus dem gehobenen Dienst wurden übernommen. Die Ausbildung aus dem mittleren Dienst haben 3 Auszubildende erfolgreich abgeschlossen. Hier wurde eine Auszubildende mit einem Festvertrag und ein männlicher Auszubildenden mit einem befristeten Vertrag übernommen.

Ein Auszubildender ist in die freie Wirtschaft gegangen.

5. Beförderungen / Höhergruppierungen

Aus der Anlage 8 ist die Entwicklung seit dem Jahr 2010 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 5 Frauen gegenüber 6 Männern höhergruppiert und bei den Beamtinnen/Beamten im gehobenen

Dienst 6 Frauen und 5 Männer befördert wurden. Bei den Beförderungen nach Laufbahngruppen fällt in diesem Jahr auf, dass im gehobenen Dienst 4 Frauen und ein Mann befördert wurden.

6. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Im Jahr 2012 wurde LOB nicht umgesetzt.

7. Teilzeit / Beurlaubung

Insgesamt 54 % der Beamtinnen, 25 % der Beamten arbeiten in Teilzeit. Bei den weiblichen Angestellten arbeiten 51% in Teilzeit und von den männlichen Beschäftigten arbeiten 8 % in Teilzeit (s. Anlage 10). Auffällig ist, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Bereich der Beamtinnen und Beamten im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist.

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

Bei den Beamtinnen ist der Anteil der Teilzeitkräfte von 45% auf 54% gestiegen, der Anteil der teilzeitarbeitenden Beamten ist von 17% auf 25 % gestiegen.

Bei den weiblichen Angestellten fiel der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 52 % auf 51%. Ähnlich sieht es bei den männlichen Beschäftigten aus. Hier liegt der Prozentsatz mit nur 8% (9% im Jahr 2011) wesentlich niedriger als bei den Beamten. Auffällig ist, dass der Trend zur Teilzeitarbeit bei den Beamten höher ist.

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 entgegenzuwirken, steht grundsätzlich im Einklang mit § 7 des Frauenförderplan.

9. Leitungsfunktionen (s. Anlage7)

Bereiche	Nähere Erläuterung
Die 8 Fachbereiche werden von 2 weiblichen und 6 männlichen Führungskräften geleitet.	Eine Fachbereichsleitung (FBL 6 Planung- und Bauordnung) ist am 31.12.2012 nicht besetzt.

Bereiche	Nähere Erläuterung
Von 12 Fachdienstleitungen sind 6 Stellen weiblich und 6 Stellen männlich besetzt. Es herrscht also Parität.	Die FDL 9/10 – Hochbau und Projektsteuerung ist am 31.12.2012 kommissarisch besetzt
Bei den Stabsstellen sind 5 mit Leitungen versehen, wovon alle 5 männlich sind.	Information- und Kommunikation Rechnungsprüfungsamt, Steuerungs- dienst 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.

Verglichen mit den Abfrageergebnissen aus den Vorjahren, ist die Anzahl der Fortbildungen gestiegen.

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.

Aufgrund des Wechsels in der Besetzung der Gleichstellungsbeauftragten sind im Jahr 2012 keine internen Seminare angeboten worden. Zur Kompensation wurden im Rahmen des Gesundheitsmanagements zwei Veranstaltungen angeboten, die gut besucht wurden.

Personal ist die wichtigste Ressource in unserem Hause. Daher sind Fortbildungen unabdingbar für eine Verwaltung. Dies hat die Verwaltung erkannt. Die

Gleichstellungsbeauftragte wird hier seitens der Verwaltung weitreichend unterstützt.

Für 2013 sind entsprechende Kurse vorgesehen.

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

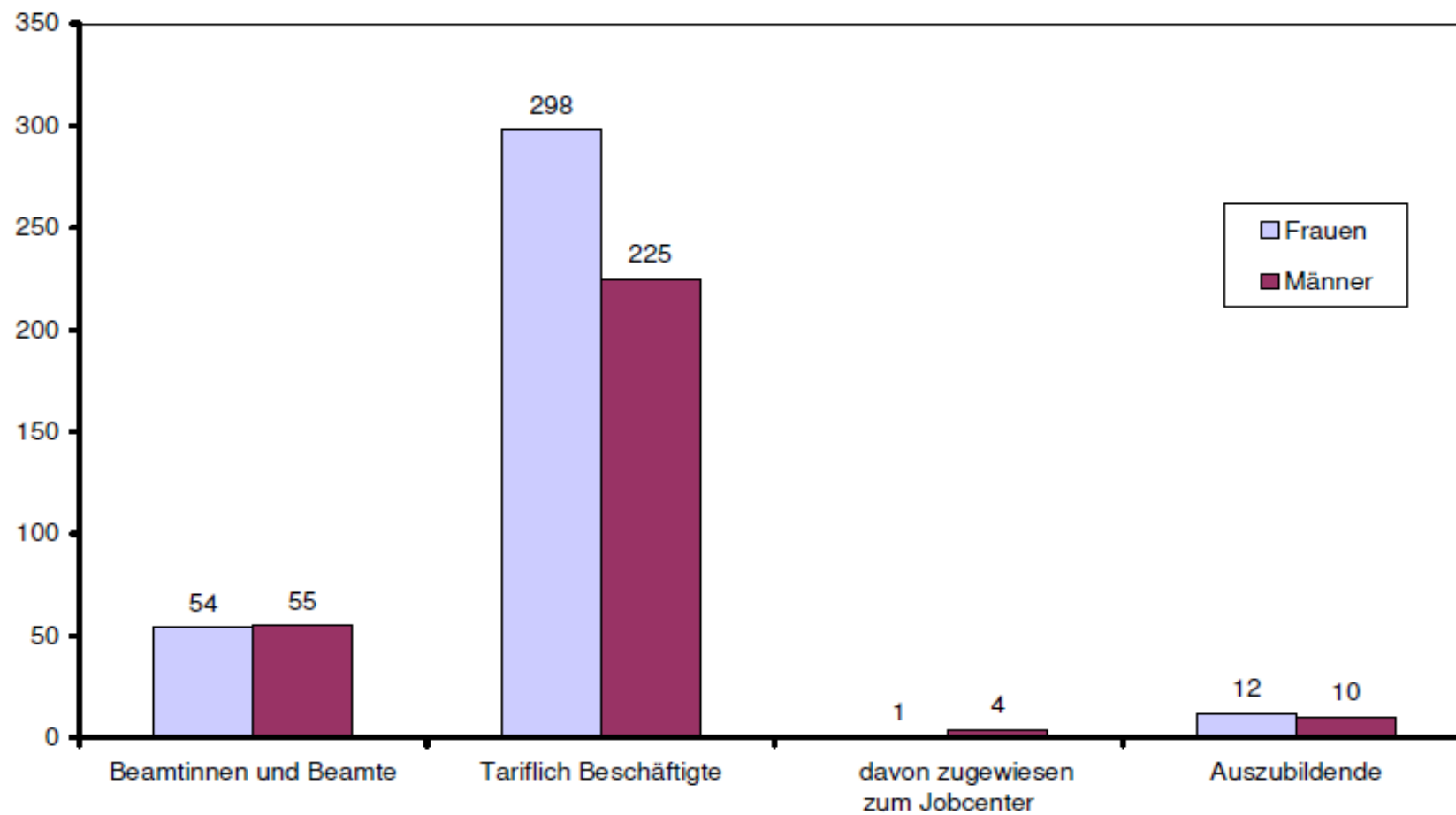
- die konzeptionelle Förderung von Nachwuchskräften
- das Fortbildungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten nach § 8 FFP Abs.1

Da in den kommenden Jahren vermehrt bewährte Führungskräfte in den Ruhestand gehen, sind hier Überlegungen anzustellen, wie Anreize bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschaffen werden können, sich als Führungskraft ausbilden zu lassen.

Susanne Sielaff-Bock
Gleichstellungsbeauftragte

Anlage 1

Beschäftigte der Stadt Sankt Augustin am 01.01.2013



Anlage 2

Bestandsaufnahme Beamtinnen/Beamte am 01.01.2013

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	1	1	100%	0	0%
A 15	3	3	100%	0	0%
A 14 Vollzeit	1	0	0%	1	100%
A 14 Teilzeit	2	1	50%	1	50%
A 14	3	1	33%	2	67%
A 13 h.D. Vollzeit	3	2	67%	1	33%
A 13 h.D. Teilzeit	0	0		0	
A 13 h.D.	3	2	67%	1	33%
A 13 g.D. Vollzeit	2	0	0%	2	100%
A 13 g.D. Teilzeit	1	1	100%	0	0%
A 13 g.D.	3	1	33%	2	67%
A 12 Vollzeit	10	9	90%	1	10%
A 12 Teilzeit	4	2	50%	2	50%
A 12	14	11	79%	3	21%
A 11 Vollzeit	15	10	67%	5	33%
A 11 Teilzeit	7	4	57%	3	43%
A 11	22	14	64%	8	36%
A 10 Vollzeit	10	3	30%	7	70%
A 10 Teilzeit	10	2	20%	8	80%
A 10	20	5	25%	15	75%
A 9 g.D. Vollzeit	4	2	50%	2	50%
A 9 g.D. Teilzeit	1	0	0%	1	100%
A 9 g.D.	5	2	40%	3	60%
A 9 m.D. Vollzeit	10	6	60%	4	40%
A 9 m.D. Teilzeit	3	1	33%	2	67%
A 9 m.D.	13	7	54%	6	46%
A 8 Vollzeit	8	6	75%	2	25%
A 8 Teilzeit	10	1	10%	9	90%
A 8	18	7	39%	11	61%
A 7 Vollzeit	0	0		0	
A 7 Teilzeit	3	0	0%	3	100%
A 7	3	0	0%	3	100%
A 6 Vollzeit	1	1	100%	0	0%
A 6 Teilzeit	0	0		0	
A 6	1	1	100%	0	0%
<i>Vollzeit:</i>	66	41	62%	25	38%
<i>Teilzeit:</i>	43	14	33%	29	67%
Gesamt:	109	55	50%	54	50%

Anlage 3

Bestandsaufnahme Tariflich Beschäftigte am 01.01.2013

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	30	19	63%	11	37%
11 Teilzeit		7	0	0%	7	100%
EG 11	S 17	37	19	51%	18	49%
10 Vollzeit	S 15 Vollzeit	15	9	60%	6	40%
10 Teilzeit	S 15 Teilzeit	5	1	20%	4	80%
EG 10	S 15	20	10	50%	10	50%
09 Vollzeit	S 10-14 Vollzeit	59	30	51%	29	49%
09 Teilzeit	S 10-14 Teilzeit	43	11	26%	32	74%
EG 09	S 10-14	102	41	40%	61	60%
08 Vollzeit	S 06+08 Vollzeit	42	6	14%	36	86%
08 Teilzeit	S 06+08 Teilzeit	34	1	3%	33	97%
EG 08	S 06+08	76	7	9%	69	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	60	69%	27	31%
06 Teilzeit	S 06 Teilzeit	24	2	8%	22	92%
EG 06	S 06	111	62	56%	49	44%
05 Vollzeit	S 03 Vollzeit	51	31	61%	20	39%
05 Teilzeit	S 03 Teilzeit	34	0	0%	34	100%
EG 05	S 03	85	31	36%	54	64%
04 Vollzeit		15	15	100%	0	0%
04 Teilzeit		2	0	0%	2	100%
EG 04		17	15	88%	2	12%
03 Vollzeit	S 03 Vollzeit	14	6	43%	8	57%
03 Teilzeit	S 03 Teilzeit	10	0	0%	10	100%
EG 03	S 03	24	6	25%	18	75%
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		4	0	0%	4	100%
EG 01		4	0	0%	4	100%
Vollzeit:		353	207	59%	146	41%
Teilzeit:		170	18	11%	152	89%
Gesamt:		523	225	43%	298	57%

Anlage 4

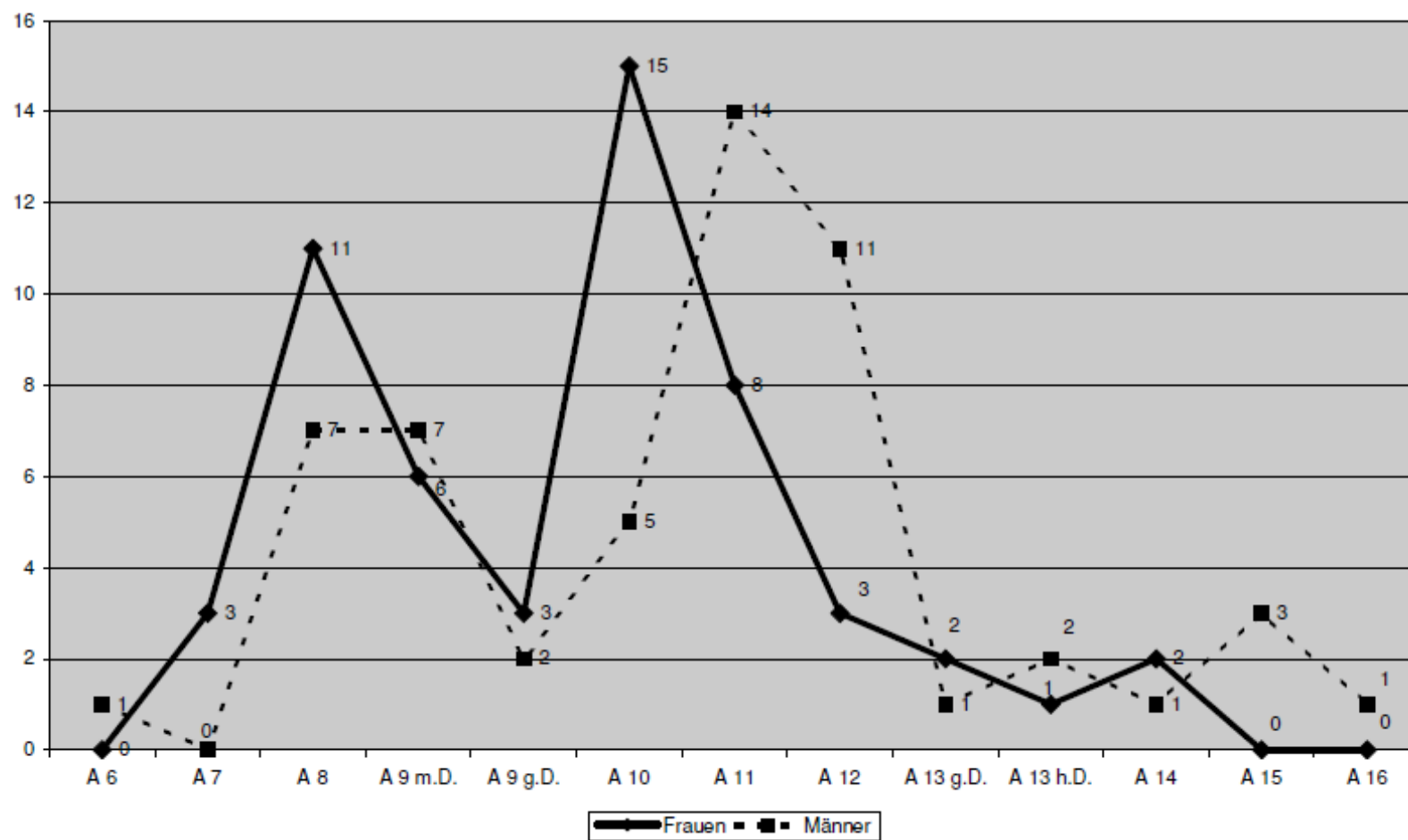
Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2013

Besoldungs- / Entgeltgruppe	insgesamt	Männer	%	Frauen
A 16	1	1	100%	0
A 15 / EG 15	5	5	100%	0
A 14 / EG 14	8	4	50%	4
A 13 h.D. / EG 13	12	8	67%	4
A 13 g.D. / EG 12 / EG S 18	19	14	74%	5
A 12 / EG 11 / EG S 17	51	30	59%	21
A 11 / EG 10 / EG S 15	42	24	57%	18
A 9 g.D. / A 10 / EG 09*) / EG S 10-14	127	48	38%	79
A 9 m.D.	13	7	54%	6
A 8 / EG 08 / EG S 06+08	94	14	15%	80
EG 07	10	8	80%	2
A 7 / EG 06 / EG S 06	114	62	54%	52
A 6 / EG 05 / EG S 03	86	32	37%	54
EG 04	17	15	88%	2
EG 03 / EG S 03	24	6	25%	18
EG 02 / EG S 02	5	2	40%	3
EG 01	4	0	0%	4
Gesamt:	632	280	44%	352

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

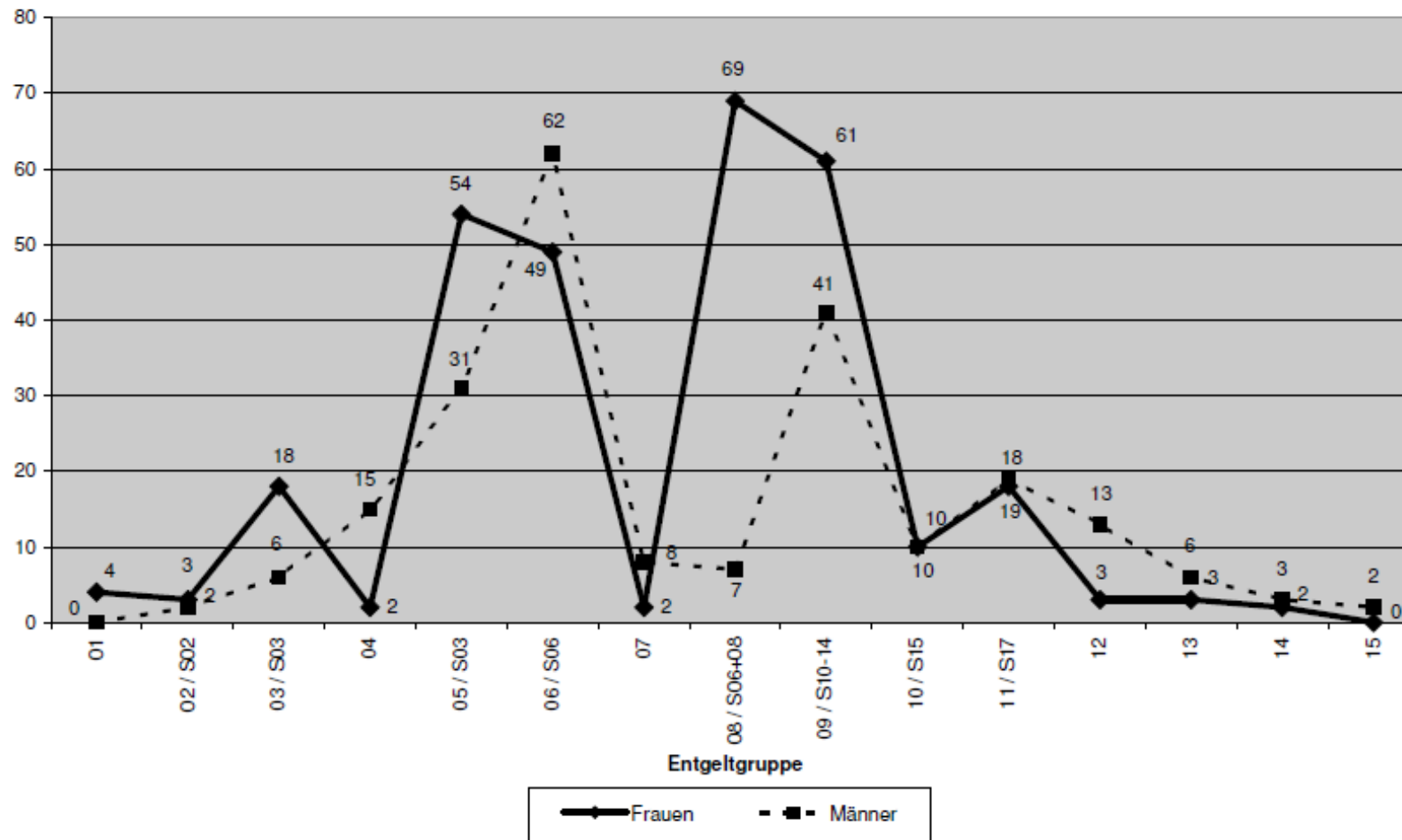
Anlage 5

Beamtinnen / Beamte 01.01.2013



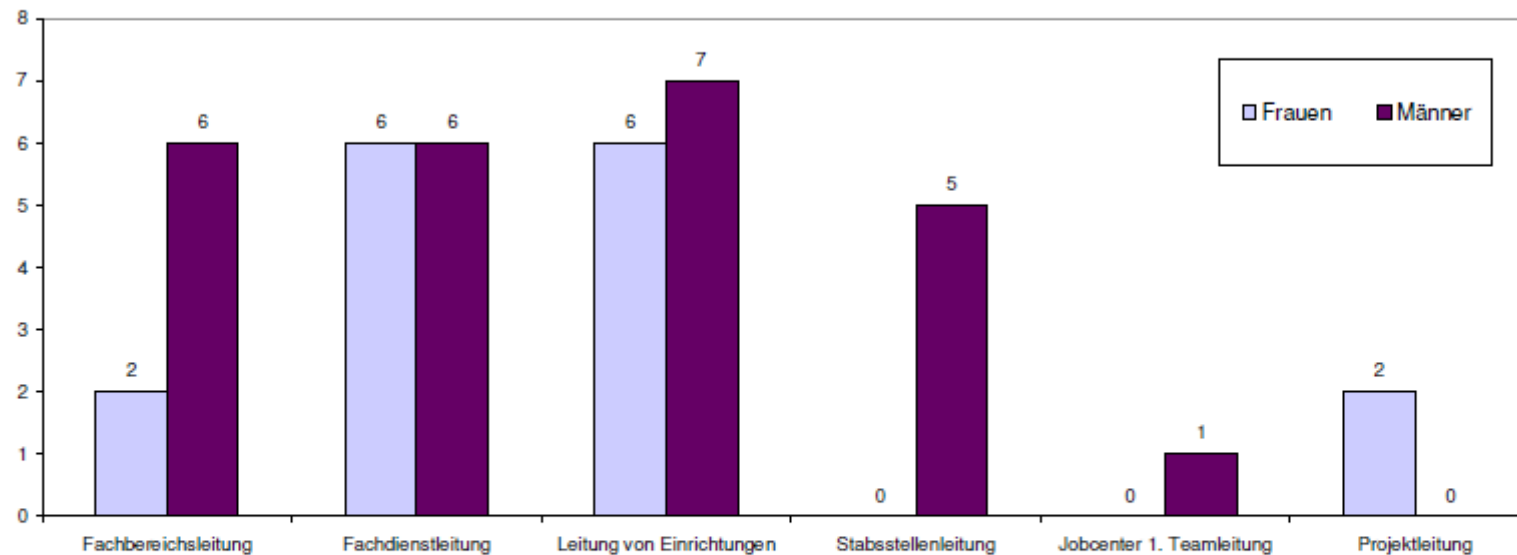
Anlage 6

Tariflich Beschäftigte 01.01.2013



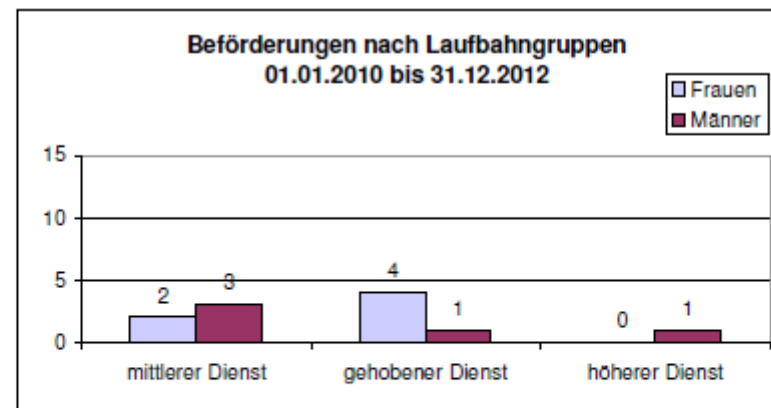
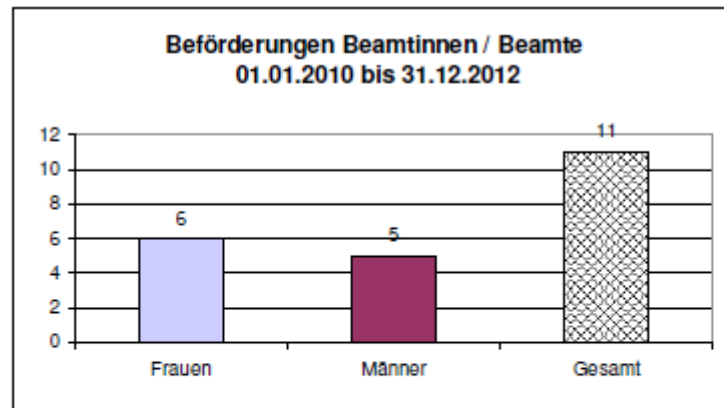
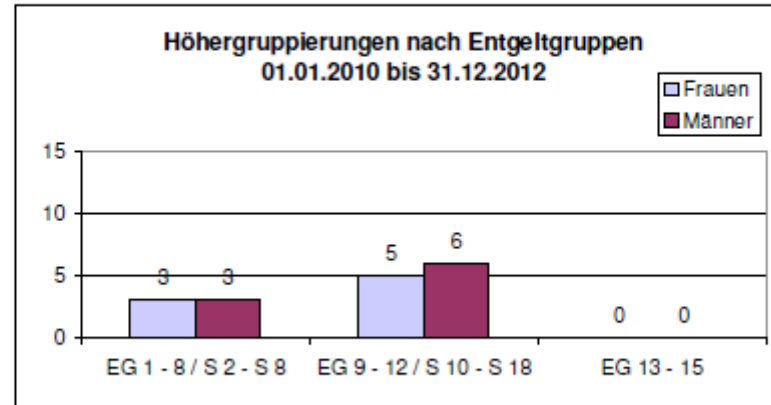
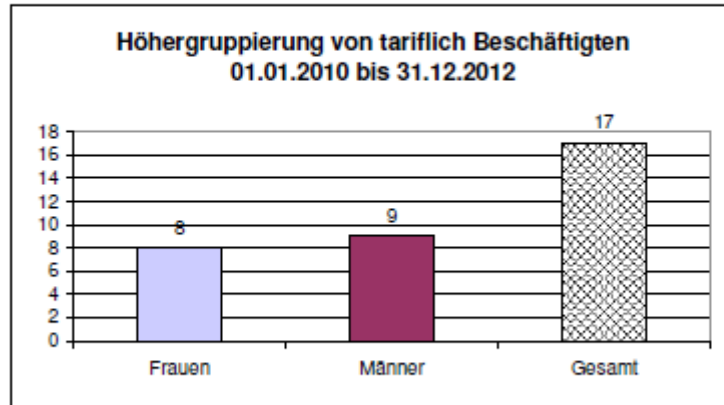
Anlage 7

Leitungsfunktionen 01.01.2013

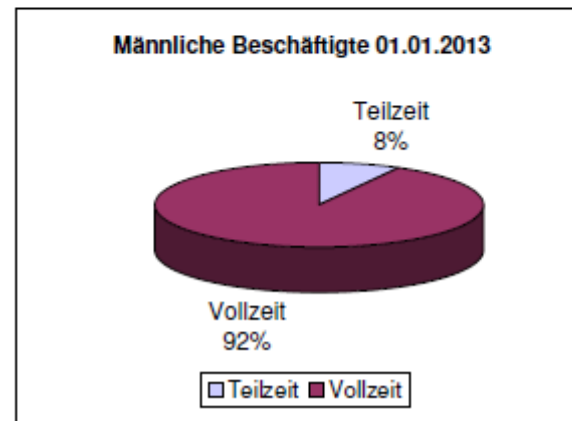
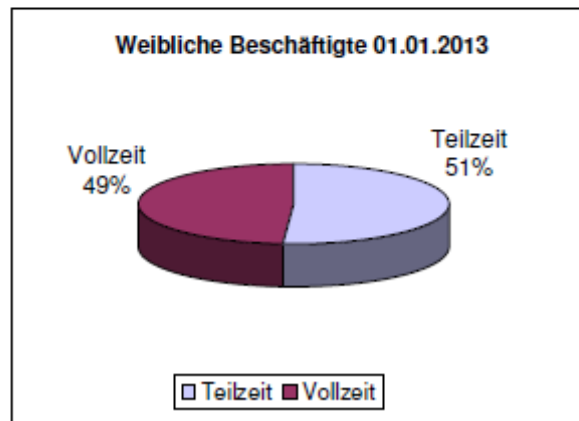
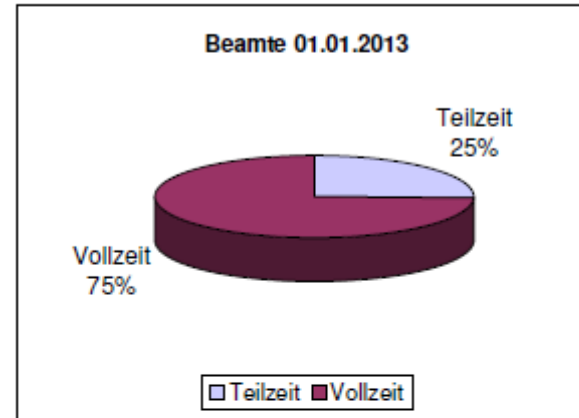
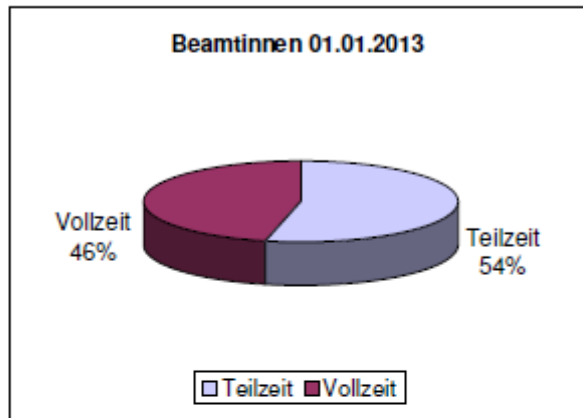


Fachbereichsleitung: FBL 6 - Stadtplanung und Bauordnung - am 01.01.2013 nicht besetzt.
Fachdienstleitung: FDL 9/10 - Hochbau und Projektsteuerung - am 01.01.2013 kommissarisch besetzt.
Einrichtungen: Bücherei, Musikschule, Bäder, Kindertagesstätten (6 Frauen, 1 Mann), Erziehungsberatungsstelle, Bauhof, Zentrale Abwasserbehandlungsanlage
Stabsstellen: Information und Kommunikation, Rechnungsprüfungsamt, Steuerungsdienst, Büro für Natur- und Umweltschutz, Zentrale Vergabestelle
Projektgruppen: "Einsparpotentiale im Bereich der Hausmeisterdienste" sowie "Umsetzung der Personalbedarfsbemessung Schulsekretärinnen"

Anlage 8



Anlage 10



Anlage 11

Teilzeit und Beurlaubungen

01.01.2012 bis 31.12.2012

genehmigte Teilzeitanträge

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	28	22	79%	6	21%
Teilzeit in Elternzeit	1	1	100%	0	0%
Altersteilzeit	6	0	0%	6	100%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	35	32	91%	3	9%
Teilzeit in Elternzeit	0	0	0%	0	0%
Altersteilzeit	1	1	100%	0	0%

genehmigte Beurlaubung

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	0	0	0%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	2	1	50%	1	50%
Summe	2	1	50%	1	50%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	8	7	88%	1	13%
Sonderurlaub	5	5	100%	0	0%
Summe	13	12	92%	1	13%

am 01.01.2013 waren beurlaubt

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	2	2	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	4	3	75%	1	25%
Summe	6	5	83%	1	17%

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%