



Gleichstellung



Stadt Sankt Augustin
Der Bürgermeister



Jahresbericht gem. § 3 des Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Sankt Augustin

für die Zeit vom 01.01.2013 bis 31.12.2013

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 01.01.2012 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 7
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.

Er beschreibt, wie sich der Frauenanteil in der Stadtverwaltung Sankt Augustin im Jahr 2013 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 vorliegenden Bericht beruht auf Übernahme von Zahlen, Daten und Fakten der Personalabteilung des Vorjahres.

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 31.12.2013 mit Rückblick auf die vorangegangenen 9 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
01.01.2014	107	56	51	523	303	220

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 3 Beschäftigten = 0 %	Zielvorgabe mind. 25 %
A 14/EG 14	4 Frauen von 9 Beschäftigten = 44 %	
A 13/EG 13	3 Frauen von 10 Beschäftigten = 30 %	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	24 Frauen von 55 Beschäftigten = 44 %	Zielvorgabe mind. 50 %
A 11/EG 10, S 15	20 Frauen von 43 Beschäftigten = 47 %	Zielvorgabe mind. 45 %

3.1 Höherer Dienst

Bei Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind zum Stichtag 31.12.2013 von insgesamt 23 Stellen 16 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 der beiden unteren Eingruppierungen verbessert. 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 2013 keine Änderungen ergeben.

3.5 Frauenanteil in der Stadtverwaltung

359 der 630 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. Hiervon entfallen auf die Kita-Leitungen :

Entgeltgruppe S 10 TVÖD	4 Beschäftigte und 1 Beschäftigter
Entgeltgruppe S13 TVÖD	4 Beschäftigte
Entgeltgruppe S 15 TVÖD	1 Beschäftigte und 1 Beschäftigter

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 89% 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 und sich nun auch im LOB wiederfindet.

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 2013 haben 2 Auszubildende ihre Ausbildung abgeschlossen. Beides waren weibliche Auszubildende im gehobenen Dienst, die beide übernommen wurden. Aus persönlichen Gründen hat eine hiervon eine Teilzeitstelle in Anspruch genommen.

5. Beförderungen / Höhergruppierungen

Aus der Anlage 8 ist die Entwicklung seit dem Jahr 2011 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 3 Männern höhergruppiert und bei den Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst 12 Frauen und 8 Männer befördert wurden. Bei den Beförderungen nach Laufbahngruppen fällt in diesem Jahr auf, dass im gehobenen Dienst 10 Frauen und 3 Männer befördert wurden.

Dies ist eine positive Veränderung gegenüber den Vorjahren.

6. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Im Jahr 2013 wurde LOB umgesetzt.

7. Teilzeit / Beurlaubung

Insgesamt 54 % der Beamtinnen, 24 % der Beamten arbeiten in Teilzeit. Bei den weiblichen Angestellten arbeiten 50% in Teilzeit und von den männlichen Beschäftigten arbeiten 8 % in Teilzeit (s. Anlage 10). Die Zahlen haben sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert.

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

Bei den weiblichen Angestellten fiel der Anteil der Teilzeitbeschäftigten weiter von 51 % auf 50% gefallen. Bei den männlichen Beschäftigten liegt der Prozentsatz mit nur 8% wesentlich niedriger als bei den Beamten. Auffällig ist, dass der Trend zur Teilzeitarbeit bei den Beamten höher ist.

Es bleibt weiter 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.	Zwei Fachbereichsleitungen (FBL 3 – Kultur und Sport und FBL 6 Planung- und Bauordnung) ist am 01.01.2014 nicht besetzt. Die Nachbesetzung FBL 3 erfolgte zum 01.02.2014.
Von 14 Fachdienstleitungen sind 6 Stellen weiblich und 8 Stellen männlich besetzt.	Die FDL 9/10 – Hochbau und Projektsteuerung ist am 31.12.2013 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, 7 davon sind Kindertageseinrichtungen Davon werden 6 Einrichtungen weiblich geleitet (alles Kindertageseinrichtungen) und alle anderen 7 Einrichtung männlich.	Bauhof Zentrale Abwasserversorgungsanlage Stadtbücherei Musikschule Erziehungsberatungsstelle Betriebsleiter Bäder 7 Kindertagesstätten (davon werden 6 von Frauen und eine von einem Mann geleitet)

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 von den Frauen wahrgenommen wird.

Insgesamt nehmen mehr Frauen als Männer an fachspezifischen Fortbildungen teil. Wobei die meisten Fortbildungen im FB 5/40, Tagesbetreuung für Kinder und im Bauhof stattfinden.

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

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. Hier ist zu erkennen, dass hier der Anteil der Frauen, bei den bisherigen Fortbildungen wesentlich höher ist, als bei den Männern.

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.

Im Jahr 2013 wurden seitens der Gleichstellung zwei Blöcke zum Thema Kompetenzbewusstsein speziell für Frauen angeboten. Da der Zeitraum mit 2 x 3 Tagen zu groß gefasst war, war die Resonanz der Beschäftigten zu gering. Hier werden zukünftig Eintagesseminare angeboten werden. Ein eintägiges Seminar, welches ebenfalls angeboten wurde traf auf sehr große, positive Resonanz.

Im Jahr 2013 haben alle Mitarbeiter, 176 Frauen und 105 Männer, an einer Office 2010 – Schulung teilgenommen.

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

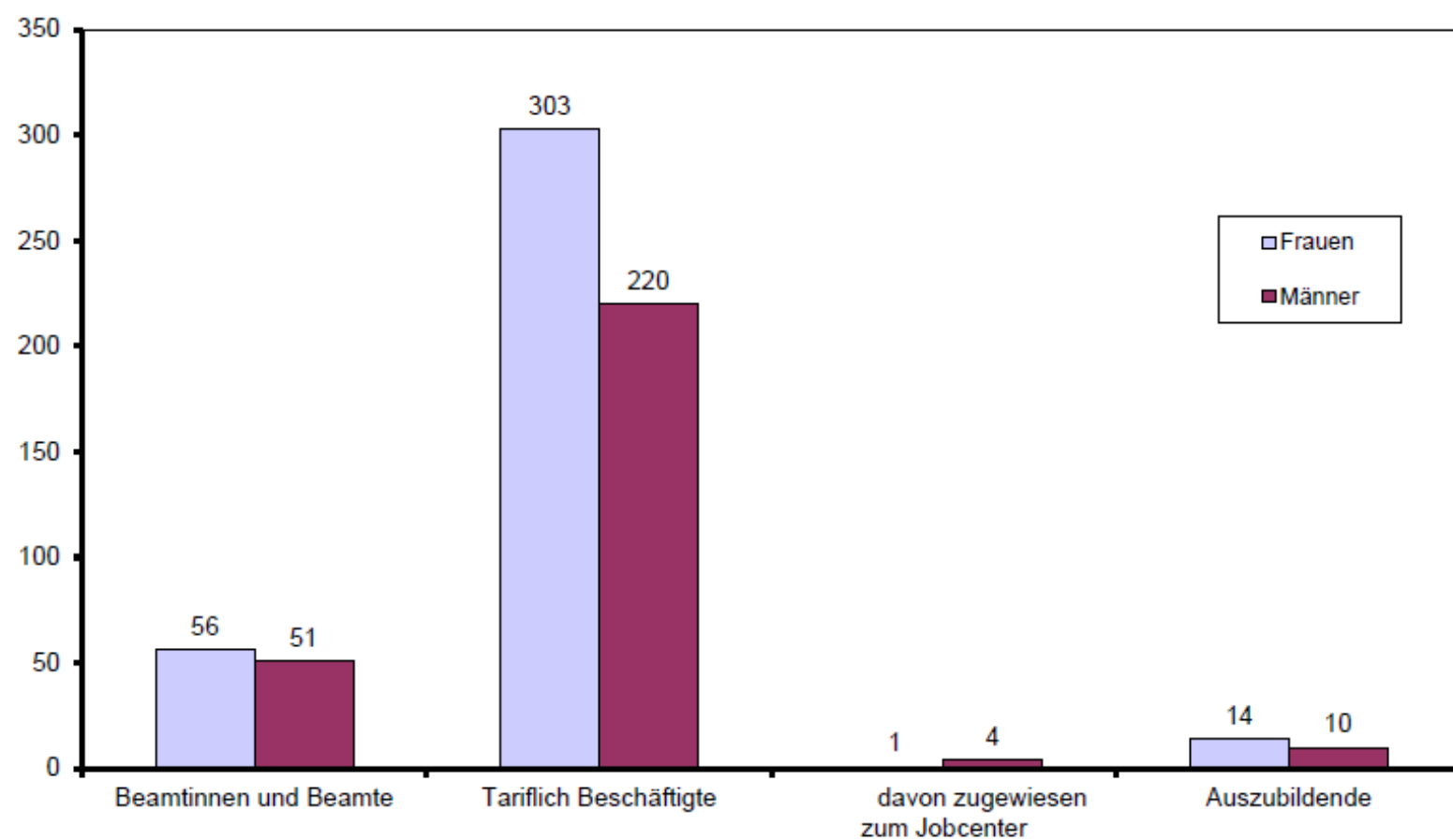
- die konzeptionelle Förderung von Nachwuchskräften
- das Fortbildungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten nach § 8 FFP Abs.1

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 01.01.2014



Anlage 2

Bestandsaufnahme Beamtinnen/Beamte am 01.01.2014

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	1	1	100%	0	0%
A 15 Teilzeit	0	0		0	
A 15	1	1	100%	0	0%
A 14 Vollzeit	2	1	50%	1	50%
A 14 Teilzeit	2	1	50%	1	50%
A 14	4	2	50%	2	50%
A 13 h.D. Vollzeit	2	1	50%	1	50%
A 13 h.D. Teilzeit	0	0		0	
A 13 h.D.	2	1	50%	1	50%
A 13 g.D. Vollzeit	3	1	33%	2	67%
A 13 g.D. Teilzeit	1	1	100%	0	0%
A 13 g.D.	4	2	50%	2	50%
A 12 Vollzeit	9	7	78%	2	22%
A 12 Teilzeit	5	3	60%	2	40%
A 12	14	10	71%	4	29%
A 11 Vollzeit	15	10	67%	5	33%
A 11 Teilzeit	8	3	38%	5	63%
A 11	23	13	57%	10	43%
A 10 Vollzeit	8	3	38%	5	63%
A 10 Teilzeit	9	1	11%	8	89%
A 10	17	4	24%	13	76%
A 9 g.D. Vollzeit	5	2	40%	3	60%
A 9 g.D. Teilzeit	0	0		0	
A 9 g.D.	5	2	40%	3	60%
A 9 m.D. Vollzeit	11	6	55%	5	45%
A 9 m.D. Teilzeit	3	1	33%	2	67%
A 9 m.D.	14	7	50%	7	50%
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%
Vollzeit:	65	39	60%	26	40%
Teilzeit:	42	12	29%	30	71%
Gesamt:	107	51	48%	56	52%

Anlage 3

Bestandsaufnahme Tariflich Beschäftigte am 01.01.2014

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		7	6	86%	1	14%
13 Teilzeit		1	0	0%	1	100%
EG 13		8	6	75%	2	25%
12 Vollzeit	S 18 Vollzeit	12	10	83%	2	17%
12 Teilzeit		3	2	67%	1	33%
EG 12	S 18	15	12	80%	3	20%
11 Vollzeit	S 17 Vollzeit	32	20	63%	12	38%
11 Teilzeit		9	1	11%	8	89%
EG 11	S 17	41	21	51%	20	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	60	31	52%	29	48%
09 Teilzeit	S 10-14 Teilzeit	44	11	25%	33	75%
EG 09	S 10-14	104	42	40%	62	60%
08 Vollzeit	S 06+08 Vollzeit	47	8	17%	39	83%
08 Teilzeit	S 06+08 Teilzeit	33	1	3%	32	97%
EG 08	S 06+08	80	9	11%	71	89%
07 Vollzeit		8	6	75%	2	25%
07 Teilzeit		0	0		0	
EG 07		8	6	75%	2	25%
06 Vollzeit	S 06 Vollzeit	85	56	66%	29	34%
06 Teilzeit	S 06 Teilzeit	26	2	8%	24	92%
EG 06	S 06	111	58	52%	53	48%
05 Vollzeit	S 03 Vollzeit	51	29	57%	22	43%
05 Teilzeit	S 03 Teilzeit	34	0	0%	34	100%
EG 05	S 03	85	29	34%	56	66%
04 Vollzeit		17	17	100%	0	0%
04 Teilzeit		2	0	0%	2	100%
EG 04		19	17	89%	2	11%
03 Vollzeit	S 03 Vollzeit	10	4	40%	6	60%
03 Teilzeit	S 03 Teilzeit	7	0	0%	7	100%
EG 03	S 03	17	4	24%	13	76%
02 Vollzeit	S 02 Vollzeit	2	1	50%	1	50%
02 Teilzeit		3	0	0%	3	100%
EG 02	S 02	5	1	20%	4	80%
01 Vollzeit		0	0		0	
01 Teilzeit		3	0	0%	3	100%
EG 01		3	0	0%	3	100%
Vollzeit:		353	202	57%	151	43%
Teilzeit:		170	18	11%	152	89%
Gesamt:		523	220	42%	303	58%

Anlage 4

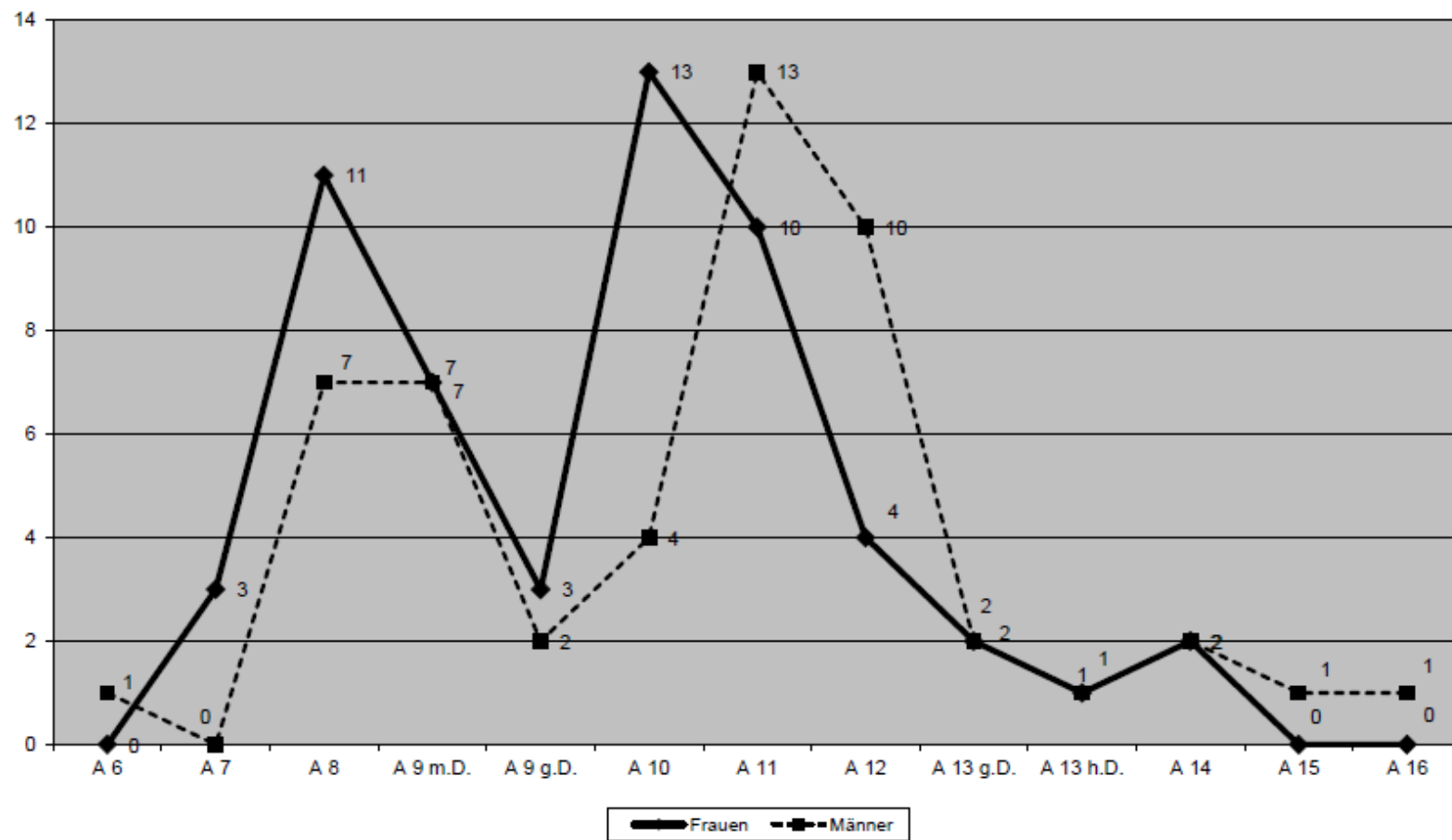
Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2014

Besoldungs- / Entgeltgruppe	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 16	1	1	100%	0	0%
A 15 / EG 15	3	3	100%	0	0%
A 14 / EG 14	9	5	56%	4	44%
A 13 h.D. / EG 13	10	7	70%	3	30%
A 13 g.D. / EG 12 / EG S 18	19	14	74%	5	26%
A 12 / EG 11 / EG S 17	55	31	56%	24	44%
A 11 / EG 10 / EG S 15	43	23	53%	20	47%
A 9 g.D. / A 10 / EG 09*) / EG S 10-14	126	48	38%	78	62%
A 9 m.D.	14	7	50%	7	50%
A 8 / EG 08 / EG S 06+08	98	16	16%	82	84%
EG 07	8	6	75%	2	25%
A 7 / EG 06 / EG S 06	114	58	51%	56	49%
A 6 / EG 05 / EG S 03	86	30	35%	56	65%
EG 04	19	17	89%	2	11%
EG 03 / EG S 03	17	4	24%	13	76%
EG 02 / EG S 02	5	1	20%	4	80%
EG 01	3	0	0%	3	100%
Gesamt:	630	271	43%	359	57%

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

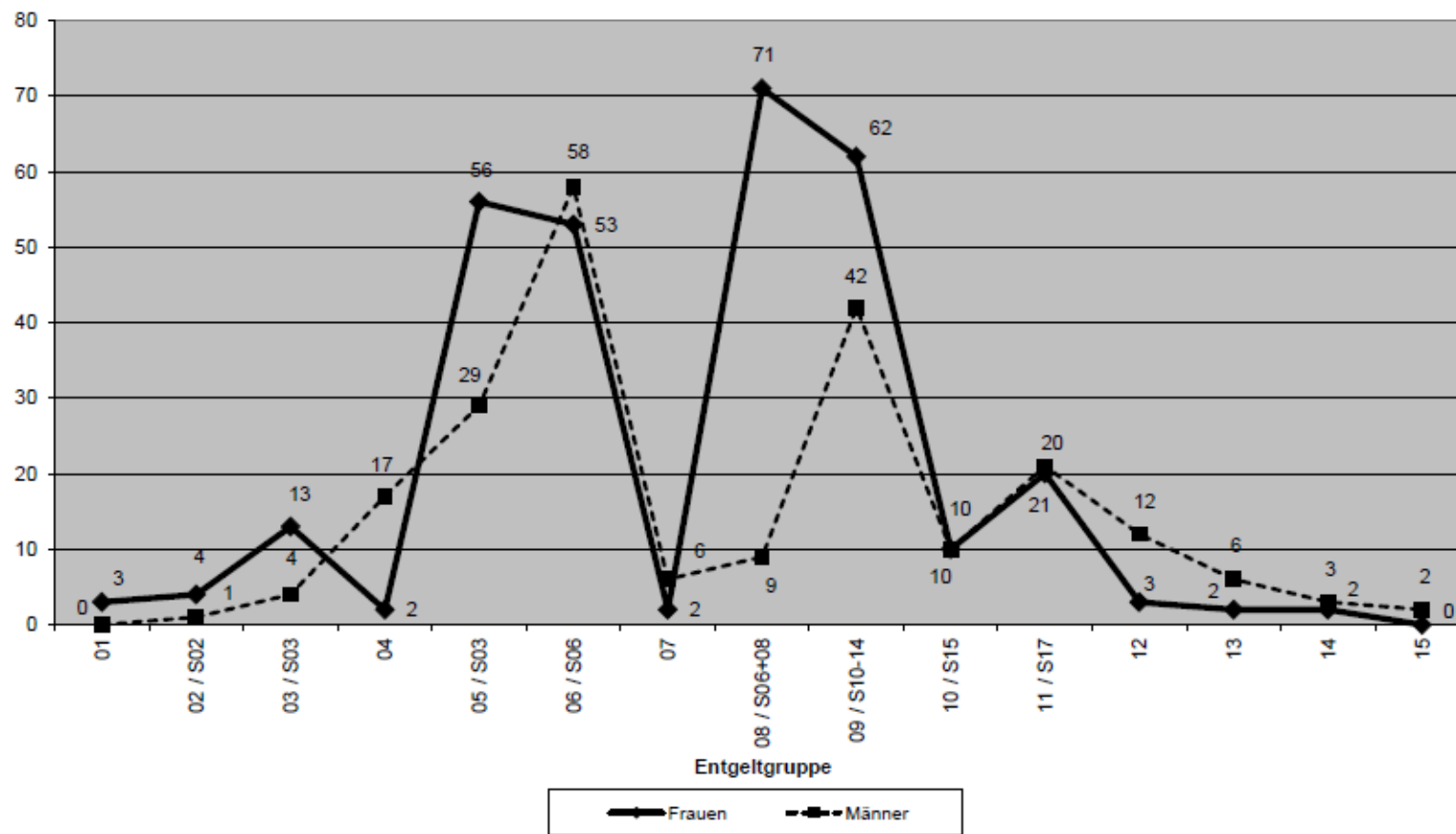
Anlage 5

Beamtinnen / Beamte 01.01.2014



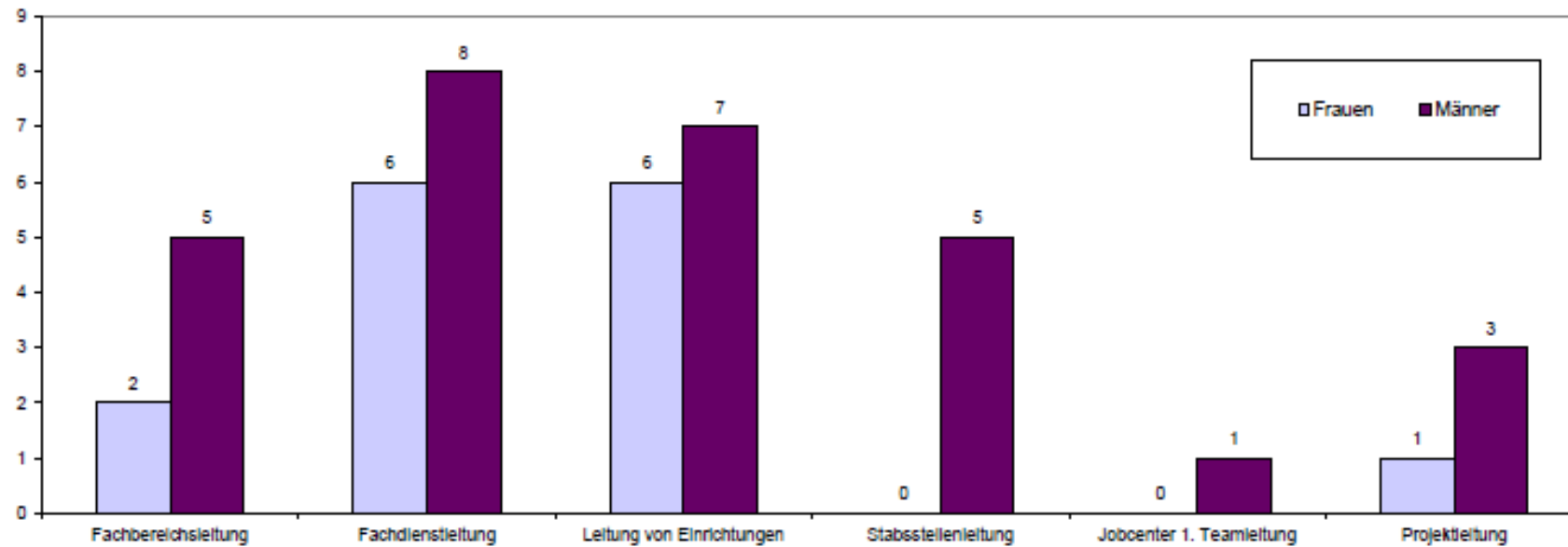
Anlage 6

Tariflich Beschäftigte 01.01.2014



Anlage 7

Leitungsfunktionen 01.01.2014



Fachbereichsleitung:

FBL 3 - Kultur und Sport - und FBL 6 - Stadtplanung und Bauordnung - am 01.01.2014 nicht besetzt.

Fachdienstleitung:

FDL 9/10 - Hochbau und Projektsteuerung - am 01.01.2014 kommissarisch besetzt.

Einrichtungen:

Bücherei, Musikschule, Bäder, Kindertagesstätten (6 Frauen, 1 Mann), Erziehungsberatungsstelle, Bauhof, Zentrale Abwasserbehandlungsanlage

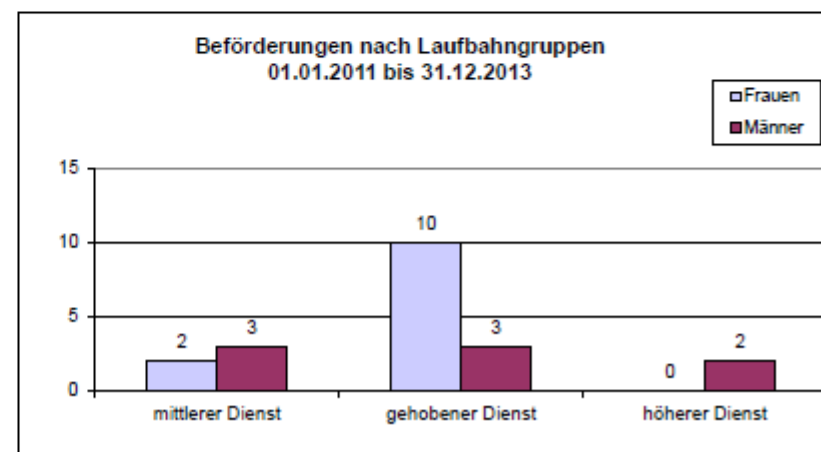
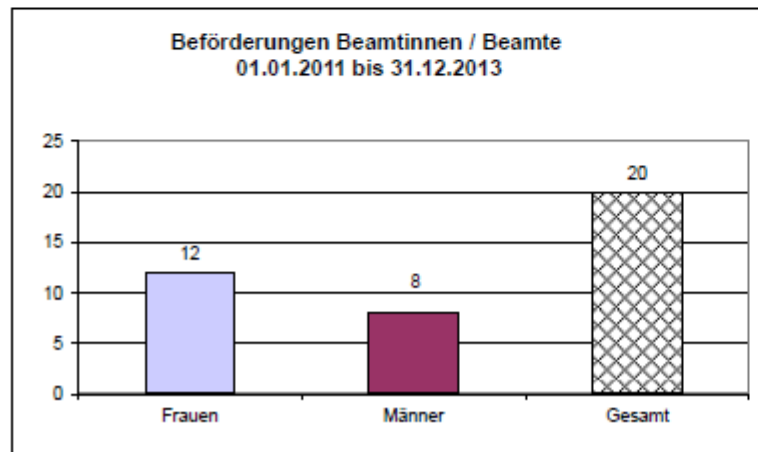
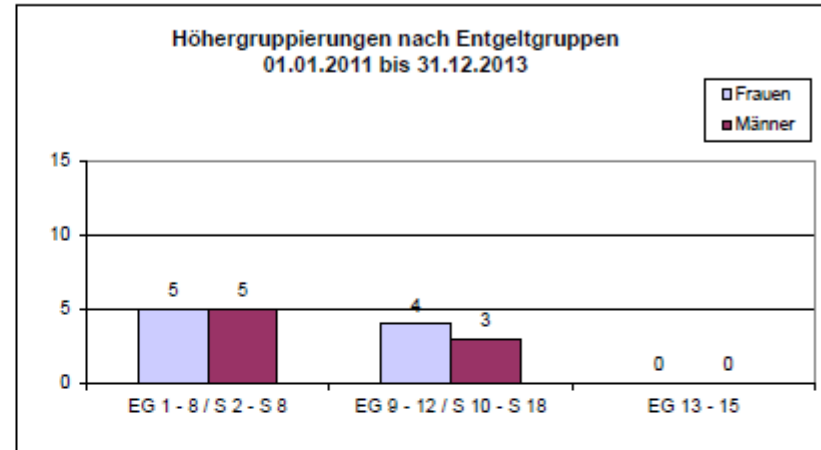
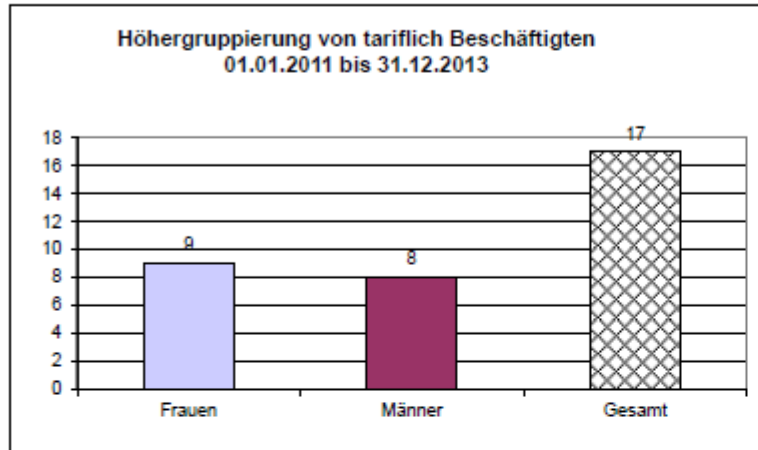
Stabsstellenleitung:

Information und Kommunikation, Rechnungsprüfungsamt, Steuerungsdienst, Büro für Natur- und Umweltschutz, Zentrale Vergabestelle

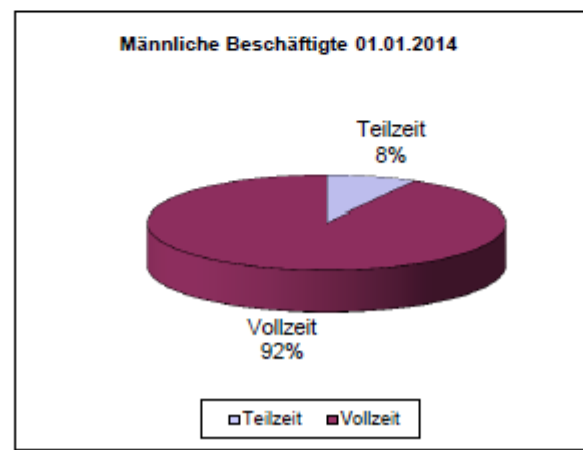
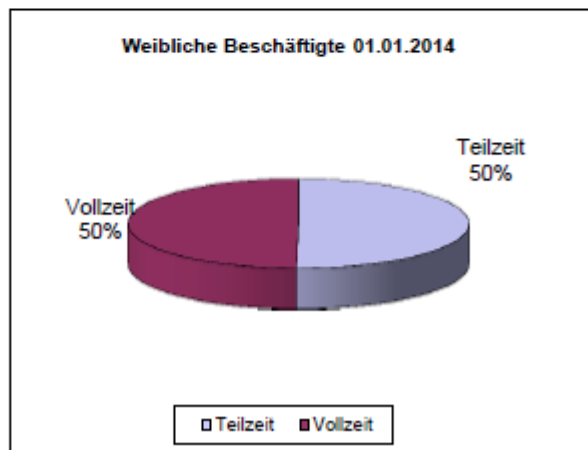
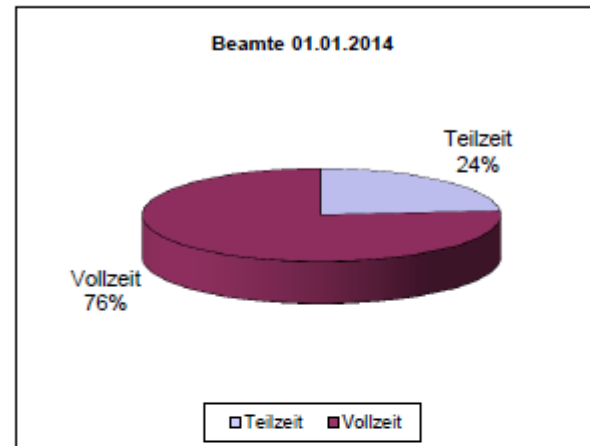
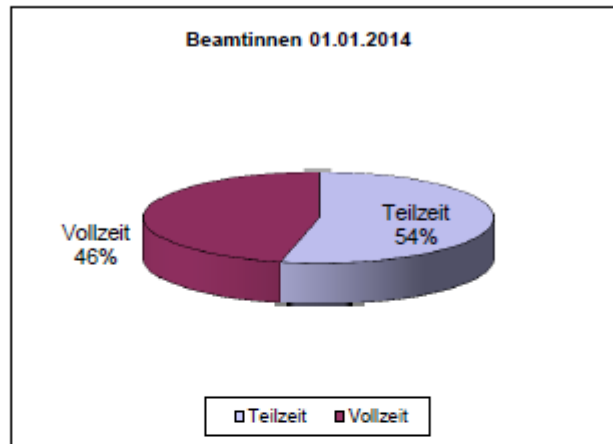
Projektgruppen:

"IT-Sicherheit", "Raumkonzept FB 9", "Schulhausmeister" und "SEPA"

Anlage 8



Anlage 10



Anlage 11

Teilzeit und Beurlaubungen
01.01.2013 bis 31.12.2013

genehmigte Teilzeitanträge

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	22	21	95%	1	5%
Teilzeit in Elternzeit	0	0	0%	0	0%
Altersteilzeit	0	0	0%	0	0%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	40	37	93%	3	8%
Teilzeit in Elternzeit	1	1	100%	0	0%
Altersteilzeit	2	1	50%	1	50%

genehmigte Beurlaubung

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

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	13	13	100%	0	0%
Sonderurlaub	3	3	100%	0	0%
Summe	16	16	100%	0	0%

am 01.01.2014 waren beurlaubt

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	1	1	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	4	3	75%	1	25%
Summe	5	4	80%	1	20%

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%