



Gleichstellung



Stadt Sankt Augustin
Der Bürgermeister



Jahresbericht gem. § 3 des Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Sankt Augustin

für die Zeit vom 01.01.2014 bis 31.12.2014

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 5 |
| 4. | Nachwuchsförderung | Seite 5 |
| 4.1 | Weiterbeschäftigung von Auszubildenden | Seite 5 |
| 5. | Beförderungen / Höhergruppierungen | Seite 6 |
| 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 2014 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 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 1.100,00 € 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 31.12.2014 mit Rückblick auf die vorangegangenen 10 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 |
| 01.01.2015 | 107 | 58 | 49 | 527 | 306 | 221 |

3. Gegenüberstellung der tatsächlichen Gegebenheiten zum 31.12.2014 zu den konkreten Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan (Anlage 2+3)

| Höherer Dienst | | |
|-------------------------|--|---------------------------|
| A 16 | 0 Frauen von 0 Beschäftigten = 0 % | |
| A 15/EG 15 | 1 Frau von 5 Beschäftigten = 20 % | Zielvorgabe mind. 25 % |
| A 14/EG 14 | 3 Frauen von 11 Beschäftigten = 27 % | |
| A 13/EG 13 | 3 Frauen von 7 Beschäftigten = 43 % | Zielvorgabe mind. 38 % |
| Gehobener Dienst | | |
| A 13/EG 12, S 18 | 7 Frauen von 20 Beschäftigten = 26 % | Zielvorgabe mind. 38 % |
| A 12/EG 11, S 17 | 26 Frauen von 57 Beschäftigten = 46 % | Zielvorgabe mind. 50 % |
| A 11/EG 10, S 15 | 20 Frauen von 42 Beschäftigten = 48 % | Zielvorgabe mind. 45 % |

3.1 Höherer Dienst

Bei Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind zum Stichtag 31.12.2014 von insgesamt 23 Stellen 16 männlich besetzt. In den Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen keine Zielvorgabe erfolgt ist, haben sich keine Veränderungen ergeben.

In den verbleibenden hat sich die Prognose nicht erfüllt, jedoch hat sich der Wert insgesamt verbessert. 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 Eingruppierungen insgesamt verbessert. In der Endstufe des gehobenen Dienstes A13/EG 12 zeichnet sich noch kein zufriedenstellender Aufwärtstrend ab.

Im technischen Bereich sind insgesamt 37 Beschäftigte, davon sind 13 weibliche und 14 männliche ArchitektInnen, 3 weibliche und 7 männliche IngenieurInnen (Bau- und Tiefbau).

3.4 Mittlerer Dienst

Bei den Beamtinnen/Beamten haben sich in 2014 keine Änderungen ergeben.

3.5 Frauenanteil in der Stadtverwaltung

364 der 634 Beschäftigten sind Frauen, mit 57, 4% 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 | 3 Beschäftigte |
| Entgeltgruppe S 13 TVÖD | 2 Beschäftigte |
| Entgeltgruppe S 15 TVÖD | 1 Beschäftigte und 1 Beschäftigter |

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 64 % und ist gegenüber dem Vorjahr um 4 % gestiegen.

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.

Im Jahr 2014 wurde im Rahmen der Nachwuchsförderung für die Mitarbeiter/innen der Stadt Sankt Augustin ein Block zum Training von Schlüsselqualifikationen ausgeschrieben, auf den sich 14 MitarbeiterInnen beworben haben. In einem Potenzial-Assessment-Center wurden 12 MitarbeiterInnen ausgewählt, die in 6 Nachwuchstrainingseinheiten geschult werden.

4.1 Weiterbeschäftigung von Auszubildenden

Eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung aufgrund der Haushaltssituation kann grundsätzlich nicht garantiert werden kann. Im Jahr 2014 haben 7 Auszubil-

dende ihre Ausbildung abgeschlossen. Alle wurden übernommen. Ein männlicher Auszubildender hat ein Studium begonnen.

5. Beförderungen / Höhergruppierungen

Aus der Anlage 8 ist die Entwicklung seit dem Jahr 2012 hinsichtlich der Beförderungen / Höhergruppierungen ohne Bewährungsaufstiege zu ersehen.

Bei näherer Betrachtung der Tabellen wird deutlich, dass bei den tariflich Beschäftigten in der EG 9 -12 7 Frauen gegenüber 5 Männern höhergruppiert und bei den Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst 15 Frauen und 12 Männer befördert wurden. Bei den Beförderungen nach Laufbahngruppen fällt in diesem Jahr auf, dass im gehobenen Dienst 13 Frauen und 5 Männer befördert wurden. Dies ist eine weitere positive Veränderung gegenüber den Vorjahren.

6. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Im Jahr 2014 wurde LOB umgesetzt. Von 105 Beamten hat 1 Beamter und von 539 tariflich Beschäftigten haben 4 tariflich Beschäftigte kein LOB erhalten. (Abweichungen zur Gesamtzahl hängt u.a. mit dem Stichtag der LOB-Erfassung zusammen)

7. Teilzeit / Beurlaubung

Insgesamt 53 % der Beamtinnen, 18 % der Beamte arbeiten in Teilzeit. Bei den weiblichen Angestellten arbeiten 52% in Teilzeit und von den männlichen Beschäftigten arbeiten 9 % in Teilzeit (s. Anlage 9). Die Zahlen haben sich im Vergleich zum Vorjahr bei den männlichen Beamten nach unten verändert.

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

Bei den weiblichen Angestellten stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten weiter von 50 % auf 52 %. Bei den männlichen Beschäftigten liegt der Prozentsatz mit nur 9 % wesentlich niedriger als bei den Beamten. Auffällig ist, dass der Trend zur Teilzeitarbeit bei den Beamten nach wie vor 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. | Eine Fachbereichsleitung (FBL 6 Planung- und Bauordnung) ist am 01.01.2015 nicht besetzt. |
| Von 14 Fachdienstleitungen sind 6 Stellen weiblich und 8 Stellen männlich besetzt. | Die FDL ZV – 01.01.2015 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 werden.

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 2014 wurden seitens der Gleichstellung zwei Themenbereiche im Rahmen von Schulungen für die MitarbeiterInnen im Haus angeboten. Eine intensive Schulung für die Schulsekretärinnen wurde ebenfalls durchgeführt.

Für die Auszubildenden konnte ebenfalls eine besondere Schulung angeboten werden.

Alle Maßnahmen stießen auf positive Resonanz.

Mit dem PAC-Angebot wurde der Forderung des bisherigen Frauenförderplanes der konzeptionellen Förderung von Führungskräften Folge geleistet.

Insgesamt sind Überlegungen anzustellen, wie Anreize geschaffen werden können, sich als Führungskraft ausbilden zu lassen.

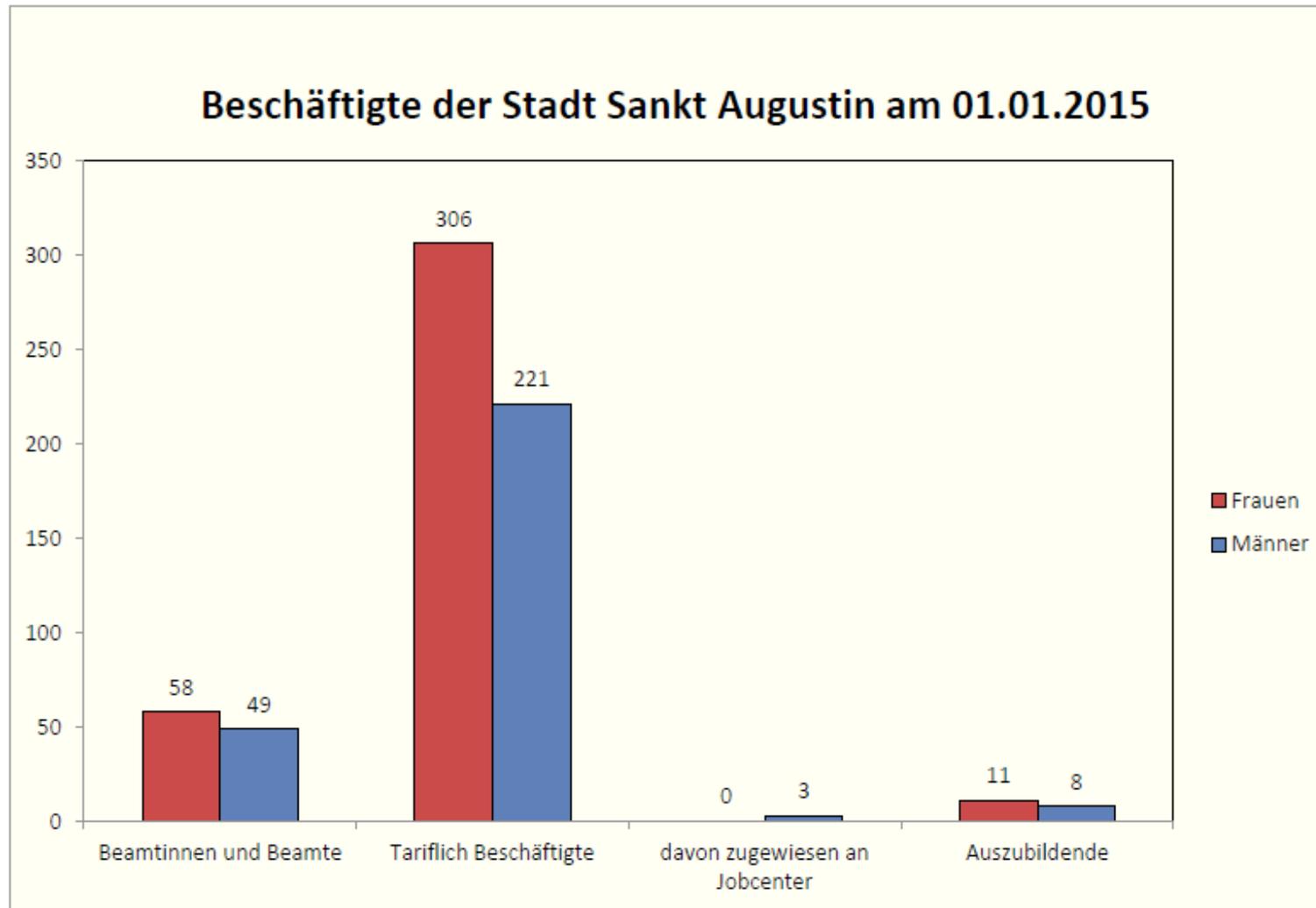
Einen vermehrt großen Bereich in der Gleichstellungsarbeit nimmt das Gesundheitsmanagement im Rahmen der BEM (Betrieblichen Eingliederungsmanagements) ein. Die Arbeit hier greift unmittelbar ineinander.

Erkenntnisse aus der Förderung zur der Gleichstellung findet sich vermehrt in der Förderung zur Resilienz wieder.

Zeitgleich ist ein Umdenken in der Gesellschaft feststellbar, der sich ebenfalls im Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Rhein-Sieg-Kreis festzustellen ist: Die MitarbeiterInnen von heute wollen im Einklang mit ihren Bedürfnissen arbeiten, das heißt, auch pünktlich Feierabend machen und/oder Zeit für die Familie haben. Insgesamt fordern die Mitarbeiter von heute, insbesondere die Nachwuchskräfte, eine neue Berufswelt. Aus diesem Grund sind die Bewerbungen auf Positionen als Führungskraft geringer geworden, da diese Form der Berufswelt zum heutigen Zeitpunkt noch nicht umgesetzt wird.

Susanne Sielaff-Bock
Gleichstellungsbeauftragte

Anlage 1



Anlage 2

Bestandsaufnahme Beamtinnen/Beamte am 01.01.2015

| Besoldungsgruppe | Insgesamt | Männer | % | Frauen | % |
|--------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| A 16 Vollzeit | 0 | 0 | | 0 | |
| A 16 Teilzeit | 0 | 0 | | 0 | |
| A 16 | 0 | 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 | 5 | 4 | 80% | 1 | 20% |
| A 14 Teilzeit | 1 | 0 | 0% | 1 | 100% |
| A 14 | 6 | 4 | 67% | 2 | 33% |
| A 13 h.D. Vollzeit | 1 | 0 | 0% | 1 | 100% |
| A 13 h.D. Teilzeit | 0 | 0 | | 0 | |
| A 13 h.D. | 1 | 0 | 0% | 1 | 100% |
| A 13 g.D. Vollzeit | 5 | 2 | 40% | 3 | 60% |
| A 13 g.D. Teilzeit | 0 | 0 | | 0 | |
| A 13 g.D. | 5 | 2 | 40% | 3 | 60% |
| A 12 Vollzeit | 9 | 8 | 89% | 1 | 11% |
| A 12 Teilzeit | 6 | 3 | 50% | 3 | 50% |
| A 12 | 15 | 11 | 73% | 4 | 27% |
| 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 | 6 | 2 | 33% | 4 | 67% |
| A 10 Teilzeit | 9 | 1 | 11% | 8 | 89% |
| A 10 | 15 | 3 | 20% | 12 | 80% |
| A 9 g.D. Vollzeit | 7 | 2 | 29% | 5 | 71% |
| A 9 g.D. Teilzeit | 0 | 0 | | 0 | |
| A 9 g.D. | 7 | 2 | 29% | 5 | 71% |
| A 9 m.D. Vollzeit | 10 | 5 | 50% | 5 | 50% |
| A 9 m.D. Teilzeit | 4 | 2 | 50% | 2 | 50% |
| A 9 m.D. | 14 | 7 | 50% | 7 | 50% |
| A 8 Vollzeit | 7 | 5 | 71% | 2 | 29% |
| A 8 Teilzeit | 9 | 0 | 0% | 9 | 100% |
| A 8 | 16 | 5 | 31% | 11 | 69% |
| 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: | 67 | 40 | 60% | 27 | 40% |
| Teilzeit: | 40 | 9 | 23% | 31 | 78% |
| Gesamt: | 107 | 49 | 46% | 58 | 54% |

Anlage 3

Bestandsaufnahme Tariflich Beschäftigte am 01.01.2015

| Entgeltgruppe | | Insgesamt | Männer | % | Frauen | % |
|---------------|----------|-----------|--------|-----|--------|------|
| 15 | Vollzeit | 4 | 3 | 75% | 1 | 25% |
| 15 | Teilzeit | 0 | 0 | | 0 | |
| EG 15 | | 4 | 3 | 75% | 1 | 25% |
| 14 | Vollzeit | 5 | 4 | 80% | 1 | 20% |
| 14 | Teilzeit | 0 | 0 | | 0 | |
| EG 14 | | 5 | 4 | 80% | 1 | 20% |
| 13 | Vollzeit | 5 | 4 | 80% | 1 | 20% |
| 13 | Teilzeit | 1 | 0 | 0% | 1 | 100% |
| EG 13 | | 6 | 4 | 67% | 2 | 33% |
| 12 | Vollzeit | 13 | 10 | 77% | 3 | 23% |
| 12 | Teilzeit | 2 | 1 | 50% | 1 | 50% |
| EG 12 | | 15 | 11 | 73% | 4 | 27% |
| 11 | Vollzeit | 31 | 18 | 58% | 13 | 42% |
| 11 | Teilzeit | 11 | 2 | 18% | 9 | 82% |
| EG 11 | | 42 | 20 | 48% | 22 | 52% |
| 10 | Vollzeit | 15 | 8 | 53% | 7 | 47% |
| 10 | Teilzeit | 4 | 1 | 25% | 3 | 75% |
| EG 10 | | 19 | 9 | 47% | 10 | 53% |
| 09 | Vollzeit | 62 | 31 | 50% | 31 | 50% |
| 09 | Teilzeit | 41 | 9 | 22% | 32 | 78% |
| EG 09 | | 103 | 40 | 39% | 63 | 61% |
| 08 | Vollzeit | 59 | 9 | 15% | 50 | 85% |
| 08 | Teilzeit | 56 | 4 | 7% | 52 | 93% |
| EG 08 | | 115 | 13 | 11% | 102 | 89% |
| 07 | Vollzeit | 9 | 7 | 78% | 2 | 22% |
| 07 | Teilzeit | 0 | 0 | | 0 | |
| EG 07 | | 9 | 7 | 78% | 2 | 22% |
| 06 | Vollzeit | 70 | 59 | 84% | 11 | 16% |
| 06 | Teilzeit | 14 | 1 | 7% | 13 | 93% |
| EG 06 | | 84 | 60 | 71% | 24 | 29% |
| 05 | Vollzeit | 41 | 27 | 66% | 14 | 34% |
| 05 | Teilzeit | 27 | 0 | 0% | 27 | 100% |
| EG 05 | | 68 | 27 | 40% | 41 | 60% |
| 04 | Vollzeit | 18 | 16 | 89% | 2 | 11% |
| 04 | Teilzeit | 1 | 0 | 0% | 1 | 100% |
| EG 04 | | 19 | 16 | 84% | 3 | 16% |
| 03 | Vollzeit | 16 | 5 | 31% | 11 | 69% |
| 03 | Teilzeit | 13 | 0 | 0% | 13 | 100% |
| EG 03 | | 29 | 5 | 17% | 24 | 83% |
| 02 | Vollzeit | 2 | 1 | 50% | 1 | 50% |
| 02 | Teilzeit | 4 | 1 | 25% | 3 | 75% |
| EG 02 | | 6 | 2 | 33% | 4 | 67% |
| 01 | Vollzeit | 0 | 0 | | 0 | |
| 01 | Teilzeit | 3 | 0 | 0% | 3 | 100% |
| EG 01 | | 3 | 0 | 0% | 3 | 100% |
| Vollzeit: | | 350 | 202 | 58% | 148 | 42% |
| Teilzeit: | | 177 | 19 | 11% | 158 | 89% |
| Gesamt: | | 527 | 221 | 42% | 306 | 58% |

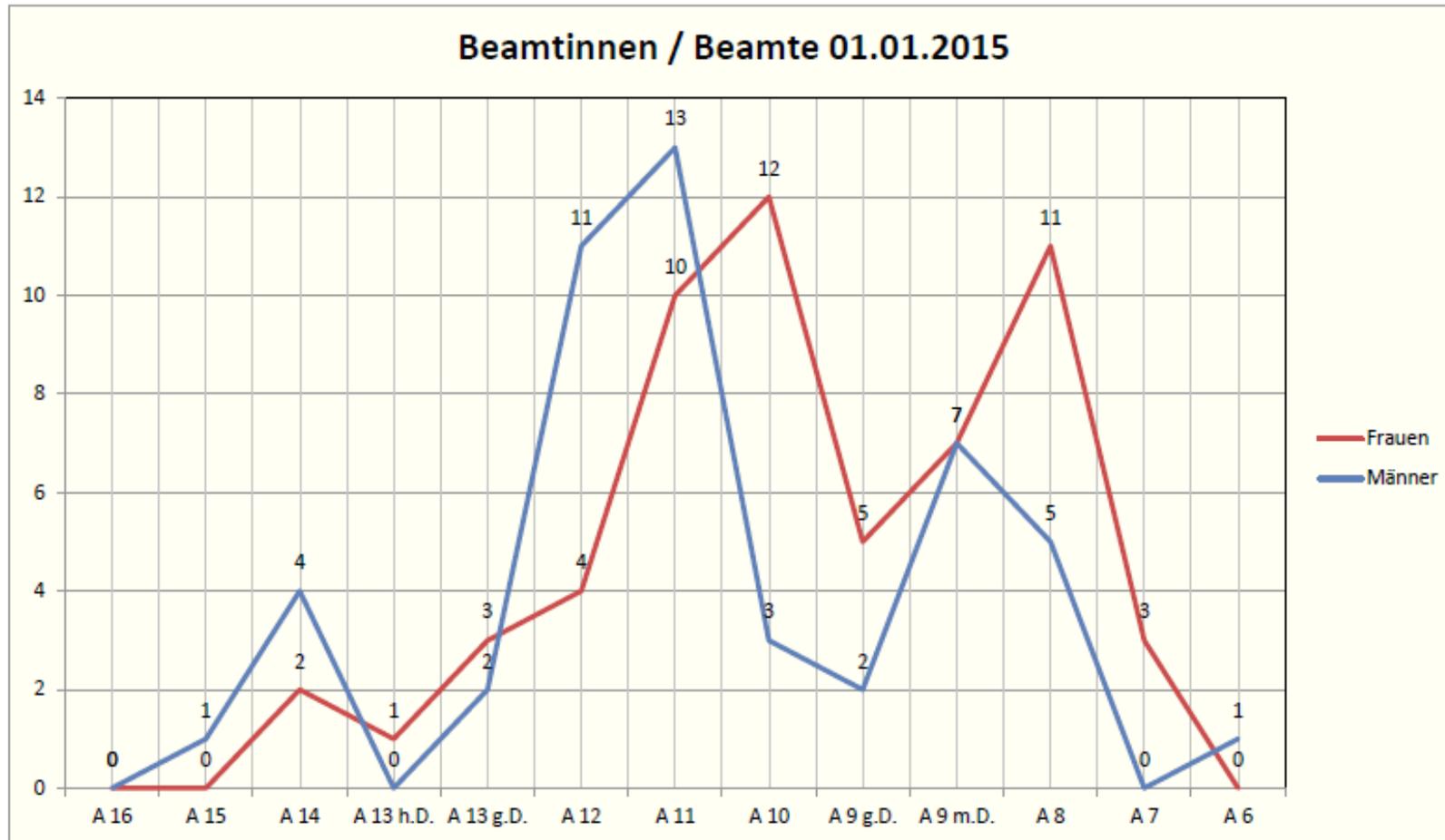
Anlage 4

Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2015

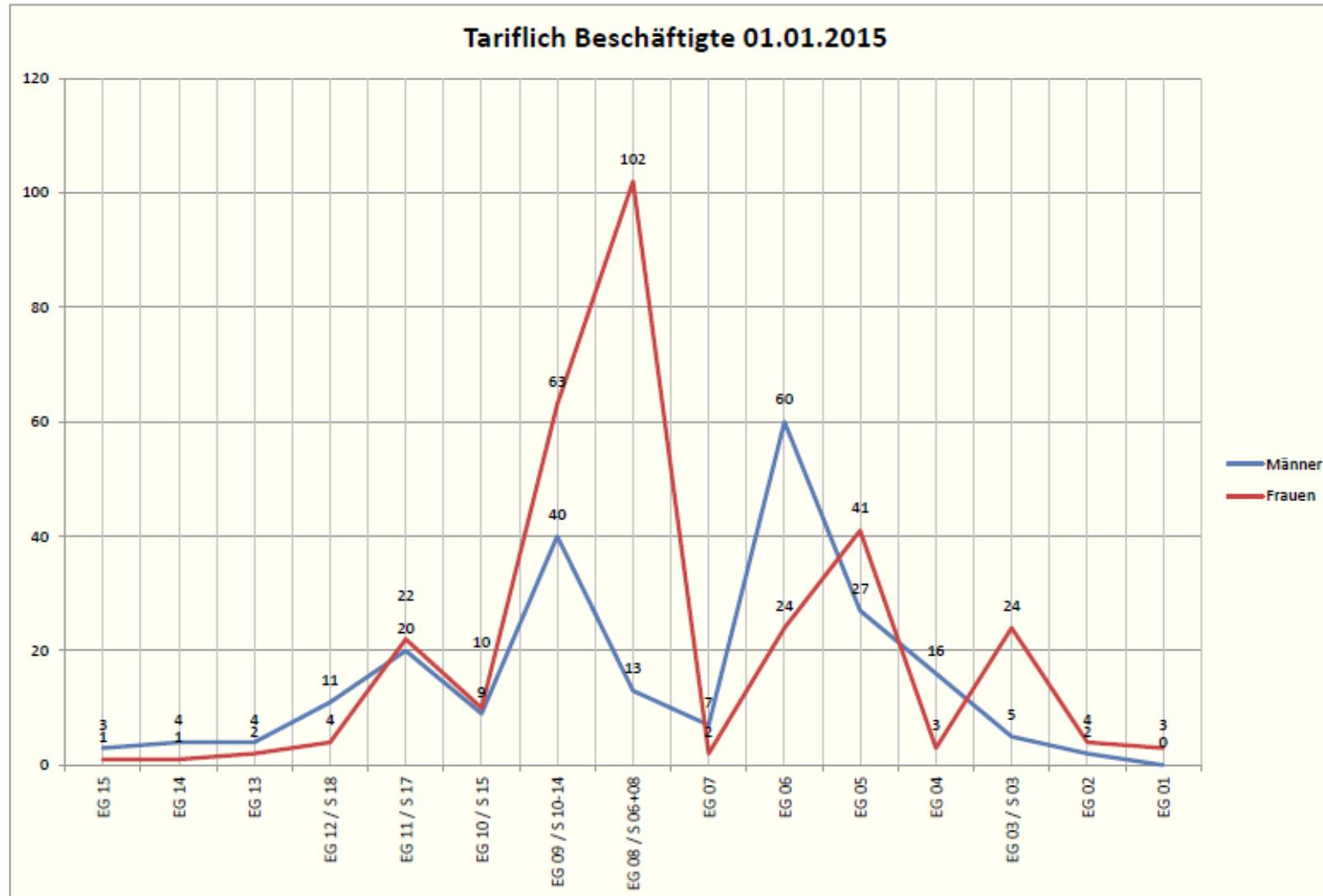
| Besoldungs- / Entgeltgruppe | Insgesamt | Männer | % | Frauen | % |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| A 16 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| A 15 / EG 15 | 5 | 4 | 80% | 1 | 20% |
| A 14 / EG 14 | 11 | 8 | 73% | 3 | 27% |
| A 13 h.D. / EG 13 | 7 | 4 | 57% | 3 | 43% |
| A 13 g.D. / EG 12 / EG S 18 | 20 | 13 | 65% | 7 | 35% |
| A 12 / EG 11 / EG S 17 | 57 | 31 | 54% | 26 | 46% |
| A 11 / EG 10 / EG S 15 | 42 | 22 | 52% | 20 | 48% |
| A 9 g.D. / A 10 / EG 09*) / EG S 10-14 | 125 | 45 | 36% | 80 | 64% |
| A 9 m.D. | 14 | 7 | 50% | 7 | 50% |
| A 8 / EG 08 / EG S 06+08 | 131 | 18 | 14% | 113 | 86% |
| EG 07 | 9 | 7 | 78% | 2 | 22% |
| A 7 / EG 06 | 87 | 60 | 69% | 27 | 31% |
| A 6 / EG 05 | 69 | 28 | 41% | 41 | 59% |
| EG 04 | 19 | 16 | 84% | 3 | 16% |
| EG 03 / EG S 03 | 29 | 5 | 17% | 24 | 83% |
| EG 02 / EG S 02 | 6 | 2 | 33% | 4 | 67% |
| EG 01 | 3 | 0 | 0% | 3 | 100% |
| Gesamt: | 634 | 270 | 43% | 364 | 57% |

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

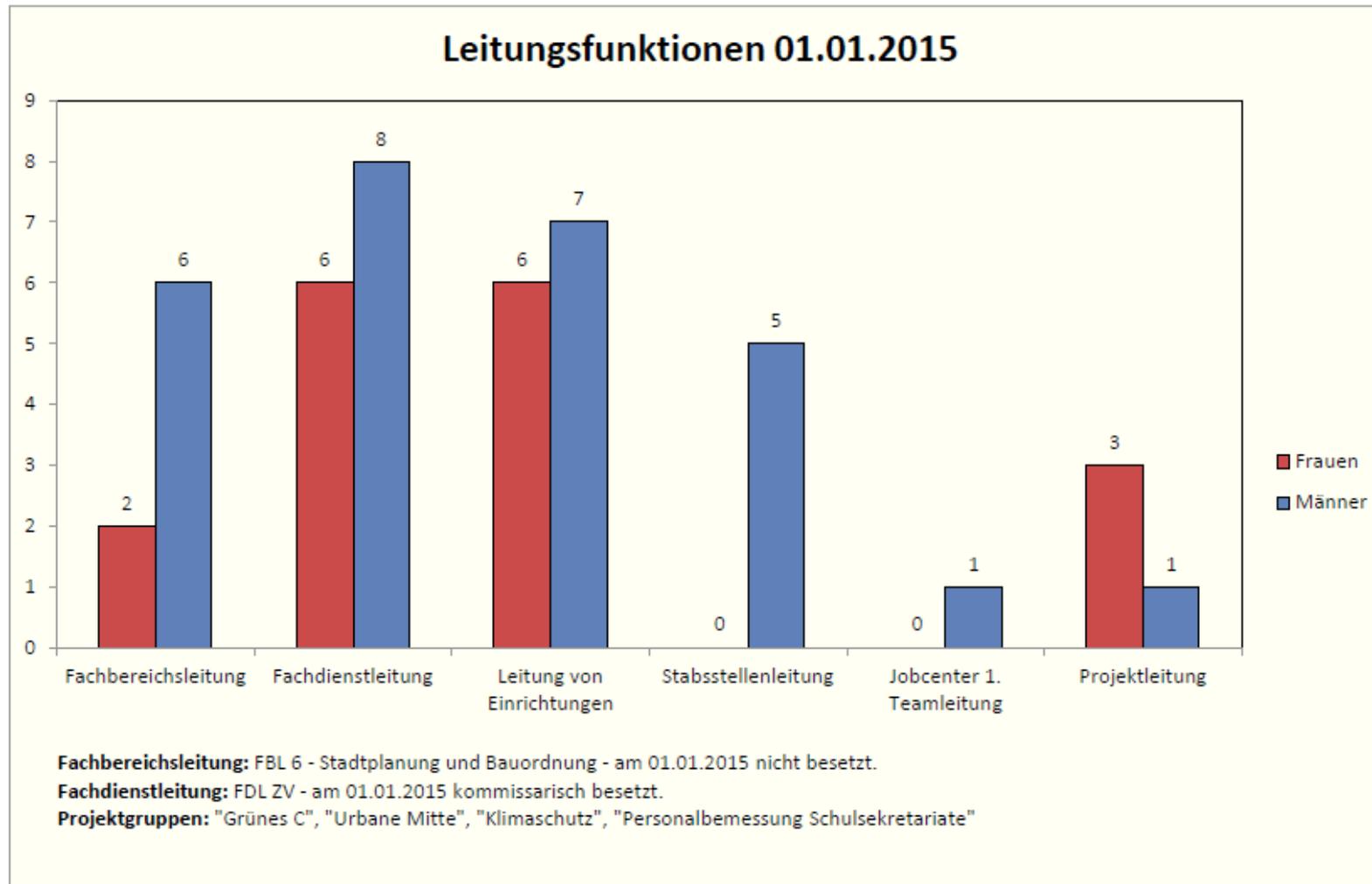
Anlage 5



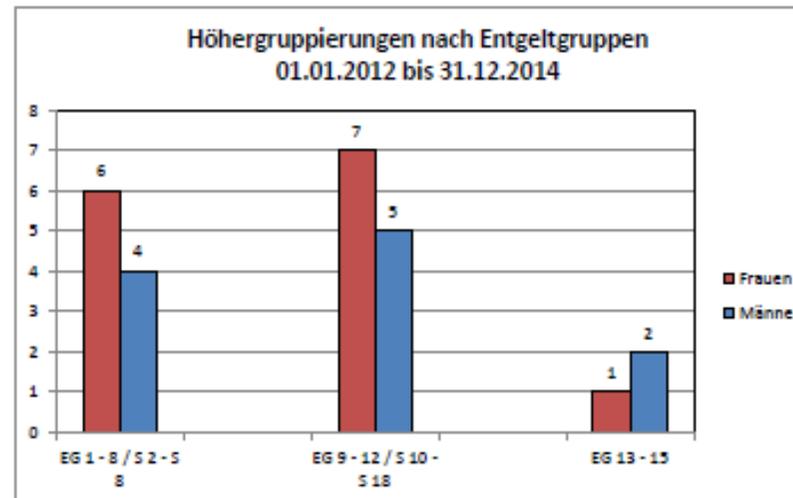
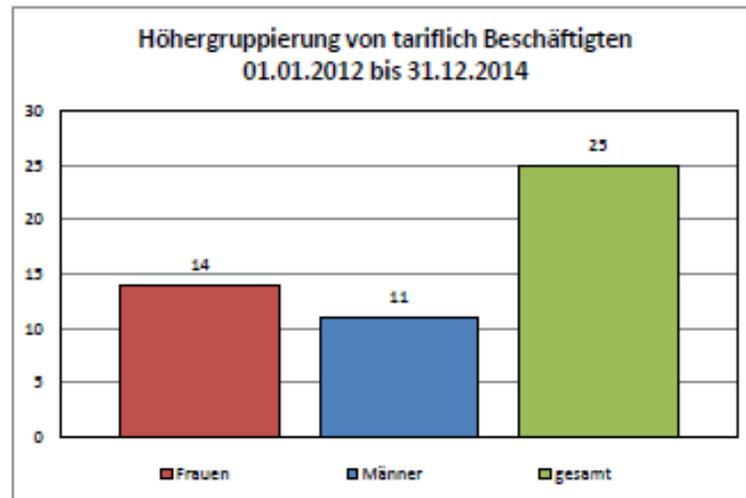
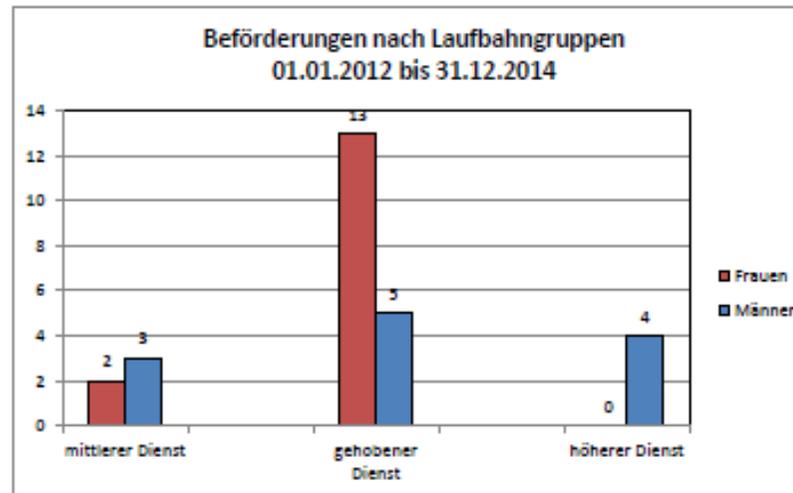
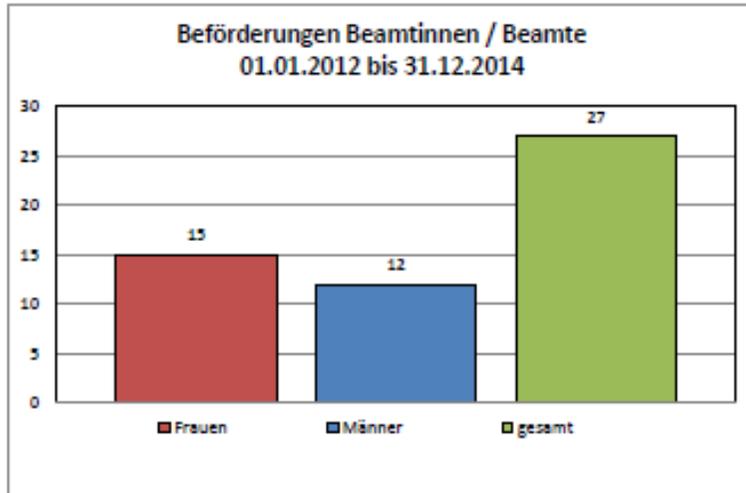
Anlage 6



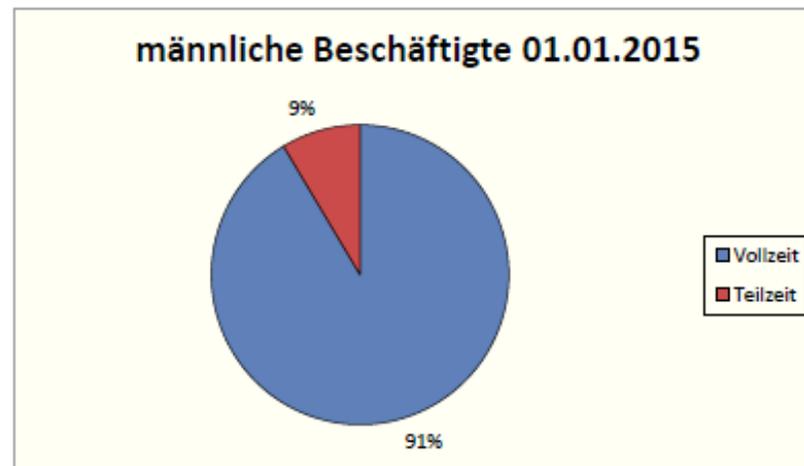
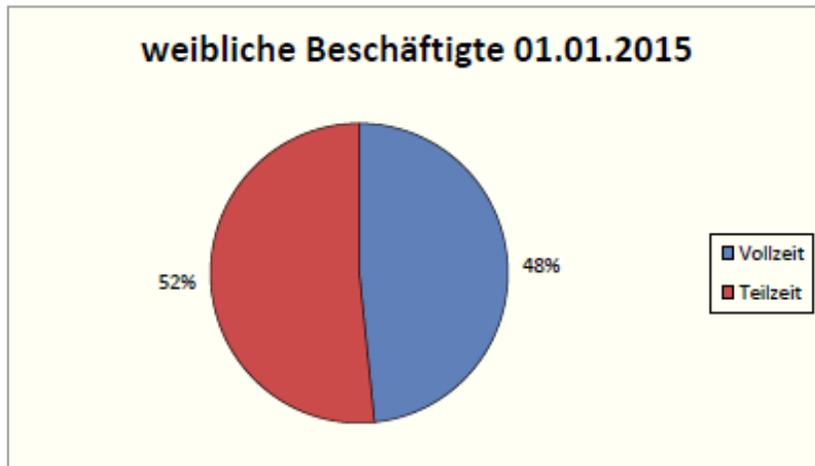
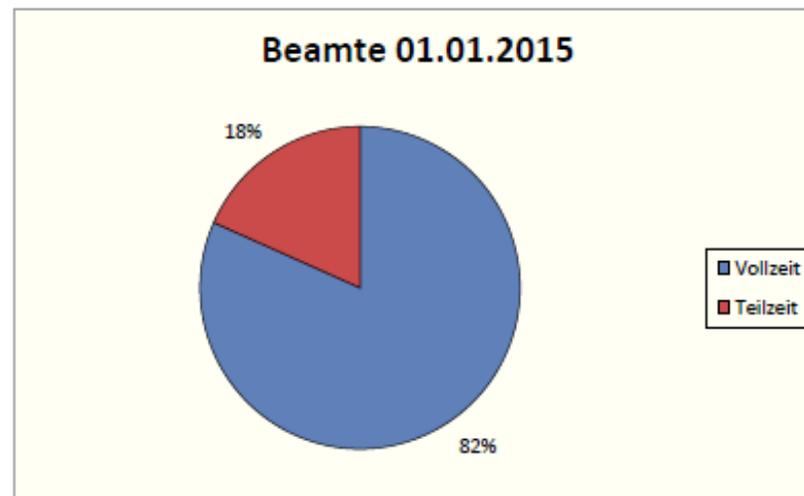
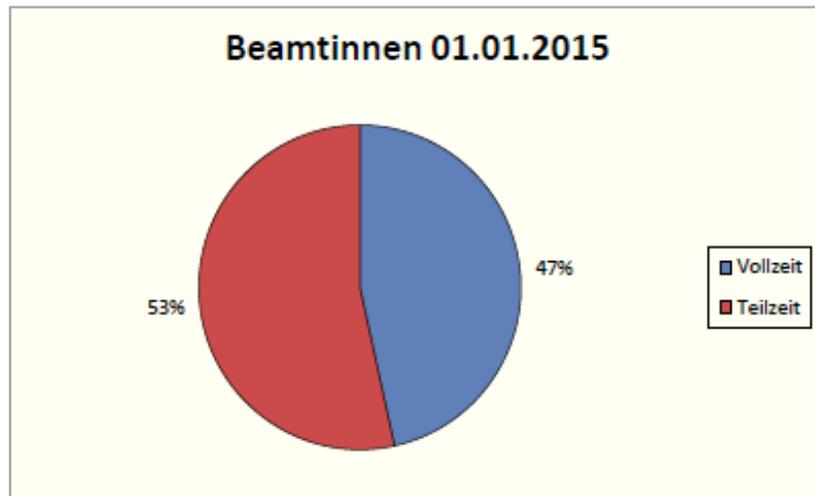
Anlage 7



Anlage 8



Anlage 9



Anlage 10

Teilzeit und Beurlaubungen

01.01.2014 bis 31.12.2014

genehmigte Teilzeitanträge

| Beamte | Gesamt | Frauen | In % | Männer | In % |
|------------------------|--------|--------|------|--------|------|
| Insgesamt | 20 | 14 | 70% | 6 | 30% |
| Teilzeit in Elternzeit | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Altersteilzeit | 4 | 0 | 0% | 4 | 100% |

| Tariflich Beschäftigte | Gesamt | Frauen | In % | Männer | In % |
|------------------------|--------|--------|------|--------|------|
| Insgesamt | 53 | 53 | 100% | 0 | 0% |
| Teilzeit in Elternzeit | 0 | 0 | 0% | 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 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Summe | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |

| Tariflich Beschäftigte | Gesamt | Frauen | In % | Männer | In % |
|------------------------|--------|--------|------|--------|------|
| Elternzeit | 7 | 7 | 100% | 0 | 0% |
| Sonderurlaub | 5 | 5 | 100% | 0 | 0% |
| Summe | 12 | 12 | 100% | 0 | 0% |

am 01.01.2015 waren beurlaubt

| Beamte | Gesamt | Frauen | In % | Männer | In % |
|---------------------------------|--------|--------|------|--------|------|
| Elternzeit | 1 | 1 | 100% | 0 | 0% |
| Urlaub aus familienpol. Gründen | 3 | 2 | 67% | 1 | 33% |
| Summe | 4 | 3 | 75% | 1 | 25% |

| Tariflich Beschäftigte | Gesamt | Frauen | In % | Männer | In % |
|------------------------|--------|--------|------|--------|------|
| Elternzeit | 8 | 8 | 100% | 0 | 0% |
| Sonderurlaub | 9 | 9 | 100% | 0 | 0% |
| Summe | 17 | 17 | 100% | 0 | 0% |

Prognosen / Zielvorgaben für Beamte und Tariflich Beschäftigte

| Besoldungs-/Entgeltgruppe | insgesamt | Männer 01.01.2015 | Männer in % | Frauen 01.01.2015 | Frauen in % | mögliche Veränderungen bis 31.12.2016 | | Zielvorgabe bei weiblicher Nachbesetzung in % |
|---------------------------|-----------|----------------------|----------------|----------------------|----------------|--|--------|--|
| | | | | | | Männer | Frauen | |
| A 16 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% | | | |
| A 15 / EG 15 | 5 | 4 | 80% | 1 | 20% | +4 | +2 | 27% |
| A 14 / EG 14 | 11 | 8 | 73% | 3 | 27% | | | |
| A 13 h.D. / EG 13 | 7 | 4 | 57% | 3 | 43% | | | |

| | | | | | | | | |
|---|-----|----|-----|----|-----|----|--------|------------|
| A 13 g.D. / EG 12 / EG S 18 | 20 | 13 | 65% | 7 | 35% | | | |
| A 12 / EG 11 / EG S 17 | 57 | 31 | 54% | 26 | 46% | +1 | +2 | 47% |
| A 11 / EG 10 / EG S 15 | 42 | 22 | 52% | 20 | 48% | -1 | +1;-2 | 48% |
| A 9 g. D. / A 10 / EG 09 / EG S 10-14*) | 125 | 45 | 36% | 80 | 64% | | +3; -3 | mind. 50 % |

| | | | | | | | | |
|--------------------------|-----|-----|-----|-----|------|----|-------|------------|
| A 9 m. D. | 14 | 7 | 50% | 7 | 50% | | | |
| A 8 / EG 08 / EG S 06+08 | 131 | 18 | 14% | 113 | 86% | | +2;-1 | mind. 50 % |
| EG 07**) | 9 | 7 | 78% | 2 | 22% | | | |
| A 7 / EG 06 | 87 | 60 | 69% | 27 | 31% | +1 | +1;-1 | 31% |
| A 6 / EG 05 | 69 | 28 | 41% | 41 | 59% | -1 | -1 | mind. 50 % |
| EG 04**) | 19 | 16 | 84% | 3 | 16% | | | |
| EG 03 / EG S 03 | 29 | 5 | 17% | 24 | 83% | | | |
| EG 02 / EG S 02 | 6 | 2 | 33% | 4 | 67% | | | |
| EG 01 | 3 | 0 | 0% | 3 | 100% | | | |
| Gesamt | 634 | 270 | 43% | 364 | 57% | | | |

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

In den Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen keine Zielvorgaben erfolgten, wird während des Prognosezeitraums kein Veränderungspotential gesehen.

*) Die Entgeltgruppe 09 ist vergleichbar mit den Entgeltgruppen S 10 bis S 14 sowie 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.