-

Gleichstellung

Stadt Sankt Augustin
Der Bürgermeister

Frauenförderplan
2015 - 2017

Präambel

Der Frauenförderplan der Stadtverwaltung Sankt Augustin hat zum Ziel, das 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 01.01.2015 eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur (siehe Anlagen 1 bis 10) durchgeführt sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen abgegeben (siehe Anlage 11).

[1)] Personalverantwortliche sind der Bürgermeister, die Dezernenten, die Fachbereichs- und Stabsstellenleitungen.

Um festzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wurde auf der Basis der Daten des bestehenden Frauenförderplanes eine Bestandaufnahme und eine Analyse der Beschäftigungsstruktur durchgeführt (s. Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes 2014). Die Daten des Berichtes sind die Basis für die vorliegende Fortschreibung des Frauenförderplanes.

Maßnahmen/Veränderungen

Die Höhergruppierungen/Beförderungen der letzten drei Jahre sind in der Anlage 8, aufgeführt.

§ 5 Zielvorgabe/Controlling

(1) Der Frauenanteil ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 v.H. zu erhöhen. Bei diesbezüglichen Personalentscheidungen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz ist der Frauenanteil in den einzelnen Funktions-/Besoldungs- und Entgeldgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 v.H zu erhöhen (§ 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 11 beigefügten Prognose/Zielvorgabe enthalten.

Zusätzlich erschwert wird die Stellenwiederbesetzung durch das Haushaltssicherungskonzept.
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.
Unter Berücksichtigung der innerbetrieblichen Gegebenheiten und der absehbaren Personalveränderungen ist der Frauenanteil weiterhin nach den Vorgaben des Frauenförderplanes zu erhöhen, d.h. die Zielvorgabe erhöht sich, wenn Beschäftigte aus anderen Gründen als aus Altersgründen ausscheiden.

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		*s.§ 5 Abs. 2
A 16	0 Frauen von 0 Beschäftigten = 0 %	
A 15/EG 15	1 Frauen von 5 Beschäftigten = 20 %	Zielvorgabe mind. 27 %
A 14/EG 14	3 Frauen von 11 Beschäftigten = 27 %	
A 13/EG 13	3 Frauen von 7 Beschäftigten = 43%	
Gehobener Dienst		
A 13/EG 12, S 18	7 Frauen von 20 Beschäftigten = 35%	
A 12/EG 11, S 17	26 Frauen von 57 Beschäftigten = 46%	Zielvorgabe mind. 47 %
A 11/EG 10, S 15	20 Frauen von 42 Beschäftigten = 48%	Zielvorgabe mind. 48 %

Höherer Dienst
Bei Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind zum Stichtag 01.01.2015 von insgesamt 23 Stellen 16 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.
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 Gleichstellungsbeauftragte wurde bei der Dienstvereinbarung beteiligt.

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 Berichtes zum Frauenförderplans und soll eine differenzierte Ausweisung nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Voll- und Teilzeit, befristet oder geringfügig Beschäftigte beinhalten.
LOB kommt zum Tragen, wenn die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen regelmäßig an den Mitarbeitergesprächen teilnehmen.

§ 6 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Angestelltenverhältnisses 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	**13**	**4**	**9**
Fortschreibung Frauenförderplan	**3**	**3**	
Personalbemessung Schulsekretariate	**7**	**5**	**2**
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	**5**	**3**	**2**
Sozial-und Erziehungsdienst	**8**	**4**	**4**
Grünes C (Projektgruppe)	**10**	**4**	**6**
Urbane Mitte (Projektgruppe)	**21**	**5**	**16**

§ 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. Hier muss vermehrt darauf hingewiesen werden und eine konkrete Ansprechperson benannt werden.

(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.

Es soll verstärkt überprüft werden, in welchen Bereichen der Stadtverwaltung, im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten, die Einführung eines Arbeitszeitmanagements (i.S. des KGST-Berichtes Nr.9/2014) dienstlich möglich und sinnvoll ist.

§ 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

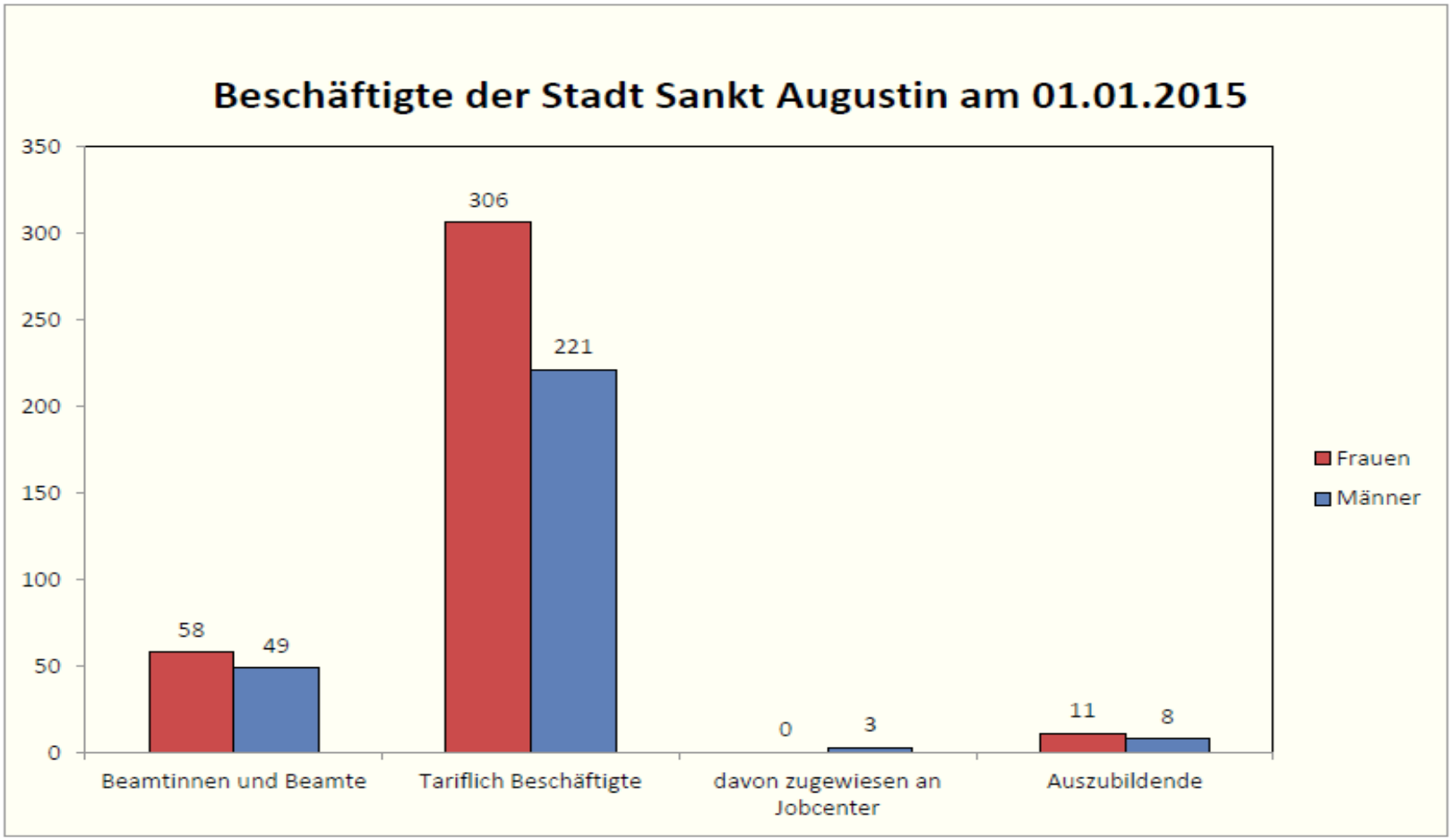
Alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen sind auszuschöpfen, um Teilzeitanträgen aus Gründen der Familienfürsorge entsprechen zu können, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Es sind Möglichkeiten zu schaffen, Führungspositionen auch in Teilzeit auszuüben.
Beschäftigte, 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 01.01.2015 in Kraft.

Anlage 1


Beschäftigte der Stadt Sankt Augustin am 01.01.2015
350
300
250
200
150
100
50
0
58
49
306
221
0
3
11
8
Beamtinnen und Beamte
Tariflich Beschäftigte
davon zugewiesen an Jobcenter
Auszubildende
Frauen
Männer

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	S 18 Vollzeit	13	10	77%	3	23%
12 Teilzeit	S 18 Teilzeit	2	1	50%	1	50%
EG 12	S 18	15	11	73%	4	27%
11 Vollzeit	S 17 Vollzeit	31	18	58%	13	42%
11 Teilzeit	S 17 Teilzeit	11	2	18%	9	82%
EG 11	S 17	42	20	48%	22	52%
10 Vollzeit	S 15 Vollzeit	15	8	53%	7	47%
10 Teilzeit	S 15 Teilzeit	4	1	25%	3	75%
EG 10	S 15	19	9	47%	10	53%
09 Vollzeit	S 10-14 Vollzeit	62	31	50%	31	50%
09 Teilzeit	S 10-14 Teilzeit	41	9	22%	32	78%
EG 09	S 10-14	103	40	39%	63	61%
08 Vollzeit	S 06+08 Vollzeit	59	9	15%	50	85%
08 Teilzeit	S 06+08 Teilzeit	56	4	7%	52	93%
EG 08	S 06+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	S 03 Vollzeit	16	5	31%	11	69%
03 Teilzeit	S 03 Teilzeit	13	0	0%	13	100%
EG 03	S 03	29	5	17%	24	83%
02 Vollzeit	S 02 Vollzeit	2	1	50%	1	50%
02 Teilzeit	S 02 Teilzeit	4	1	25%	3	75%
EG 02	S 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%

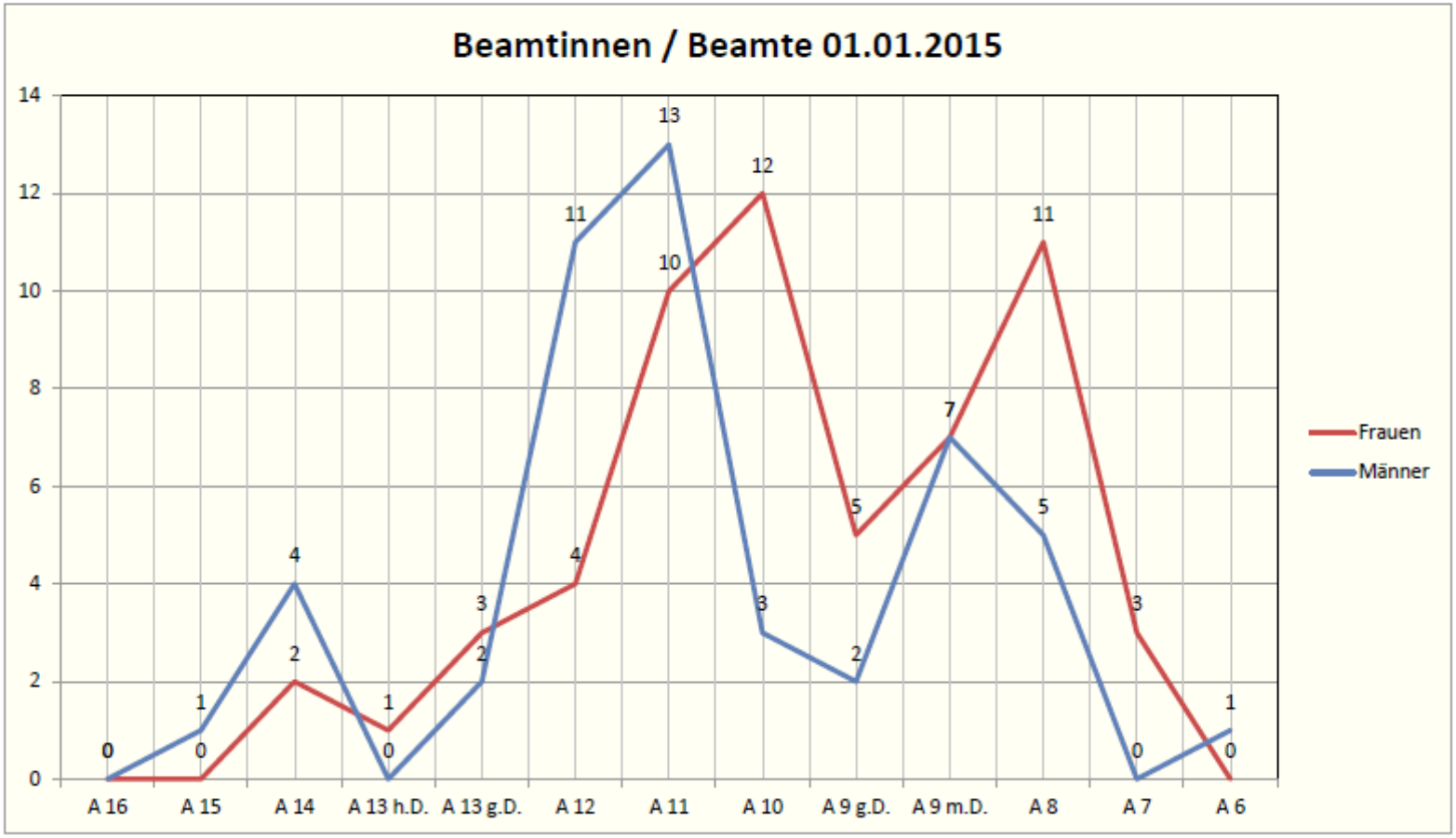
Anlage 4

Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2015

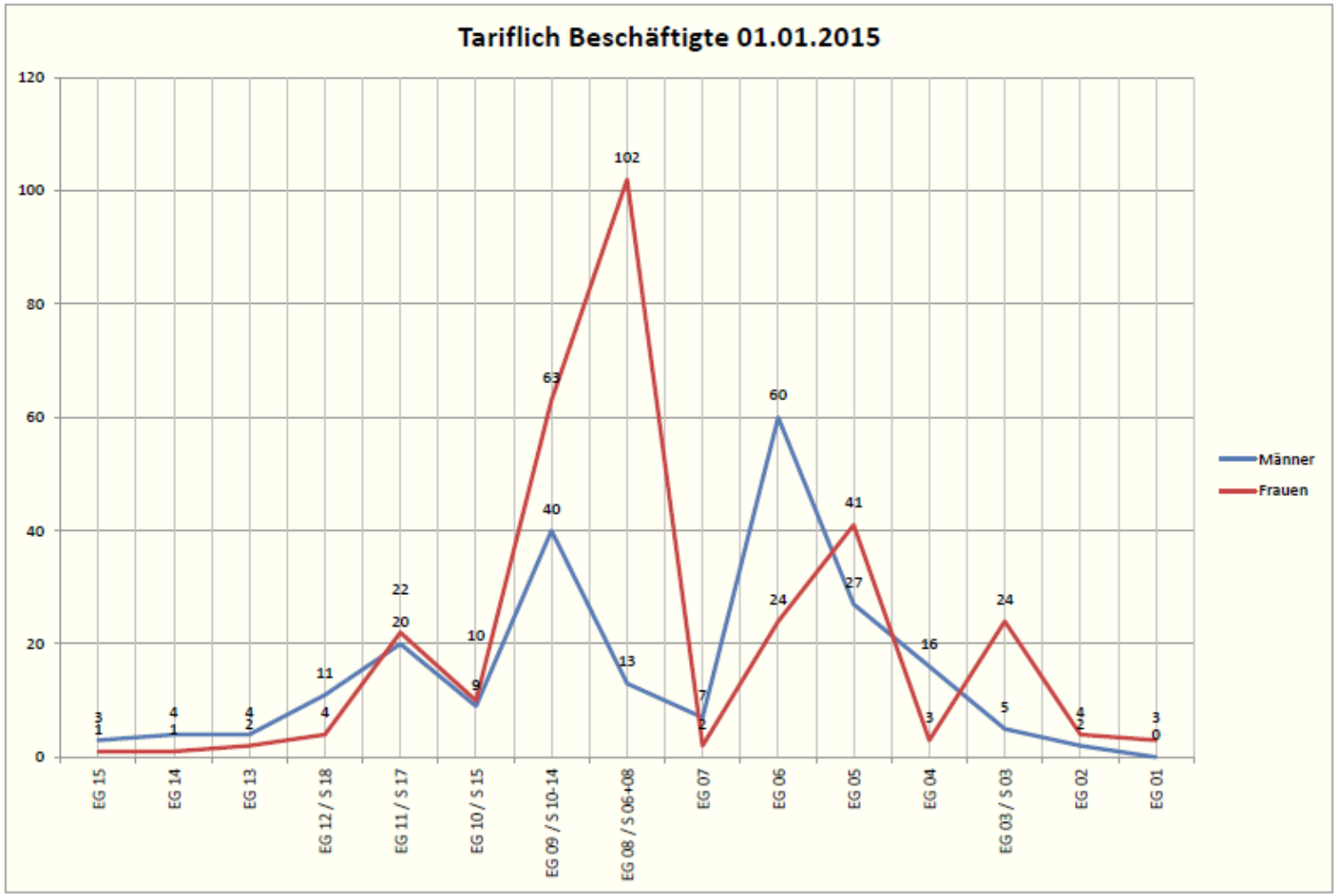
Besoldungs- / Entgeltgruppe	Insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 16	0	0	0%	0	0%
A 15 / EG 15	5	4	80%	1	20%
A 14 / EG 14	11	8	73%	3	27%
A 13 h.D. / EG 13	7	4	57%	3	43%
A 13 g.D. / EG 12 / EG S 18	20	13	65%	7	35%
A 12 / EG 11 / EG S 17	57	31	54%	26	46%
A 11 / EG 10 / EG S 15	42	22	52%	20	48%
A 9 g.D. / A 10 / 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

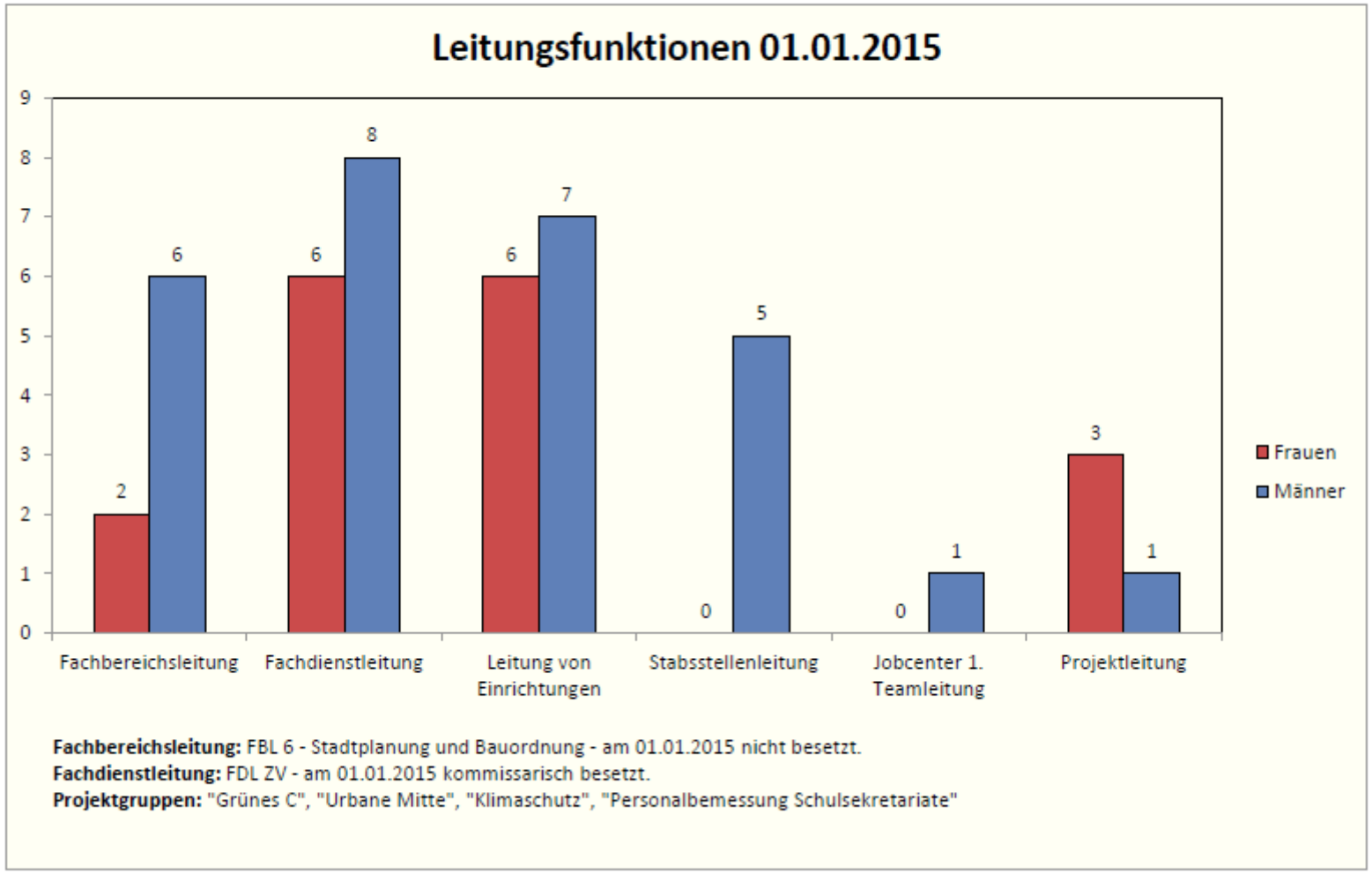
Anlage 5


Beamtinnen / Beamte 01.01.2015
14
12
10
8
6
4
2
0
A 16
A 15
A 14
A 13 h.D.
A 13 g.D.
A 12
A 11
A 10
A 9 g.D.
A 9 m.D.
A 8
A 7
A 6
0
1
4
2
1
0
3
4
11
13
10
12
5
3
2
7
11
5
0
3
0
1
Frauen
Männer

Anlage 6

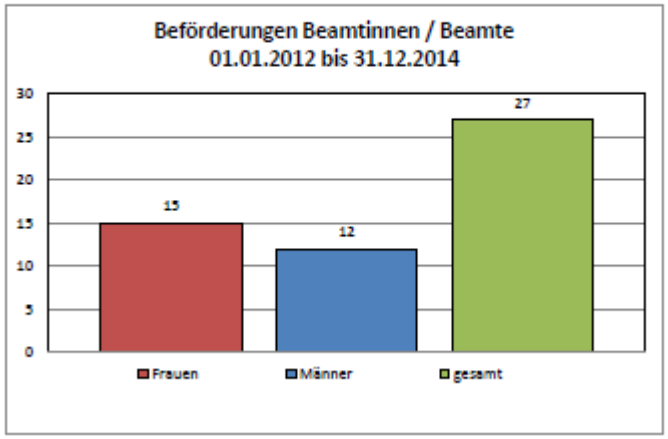

Tariflich Beschäftigte 01.01.2015
120
100
80
60
40
20
0
Männer
Frauen
EG 15
EG 14
EG 13
EG 12 / S 18
EG 11 / S 17
EG 10 / S 15
EG 09 / S 10-14
EG 08 / S 06+08
EG 07
EG 06
EG 05
EG 04
EG 03 / S 03
EG 02
EG 01

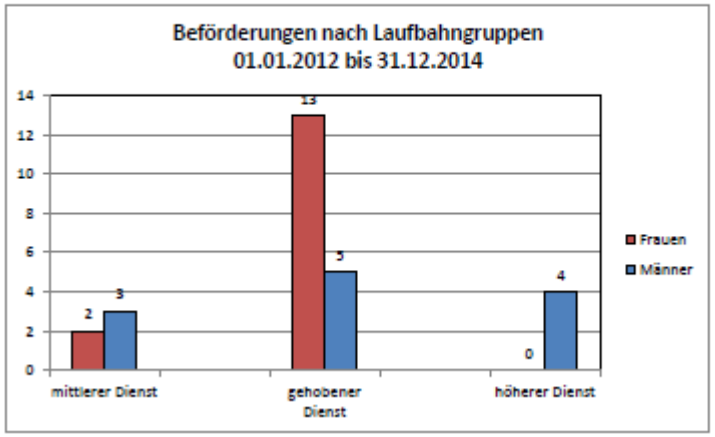
Anlage 7

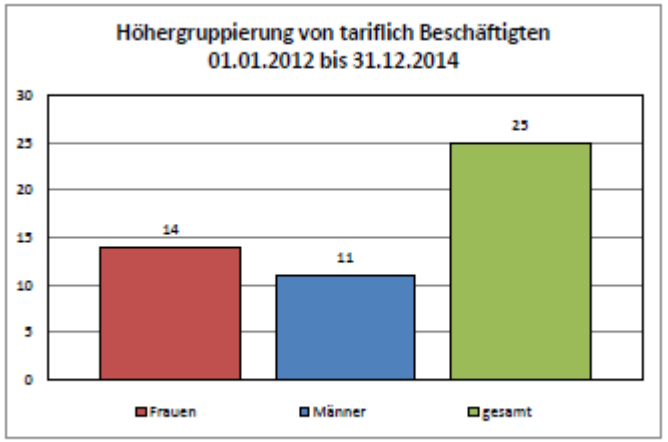


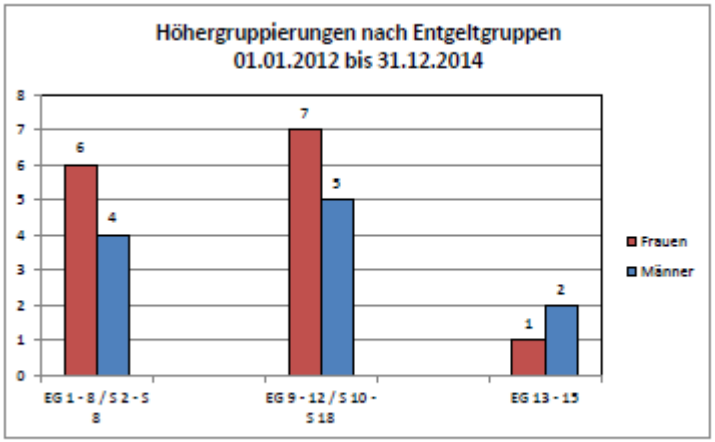
Fachbereichsleitung: FBL 6 - Stadtplanung und Bauordnung - am 01.01.2015 nicht besetzt.
Fachdienstleitung: FDL ZV - am 01.01.2015 kommissarisch besetzt.
Projektgruppen: "Grünes C", "Urbane Mitte", "Klimaschutz", "Personalbemessung Schulsekretariate"

Anlage 8

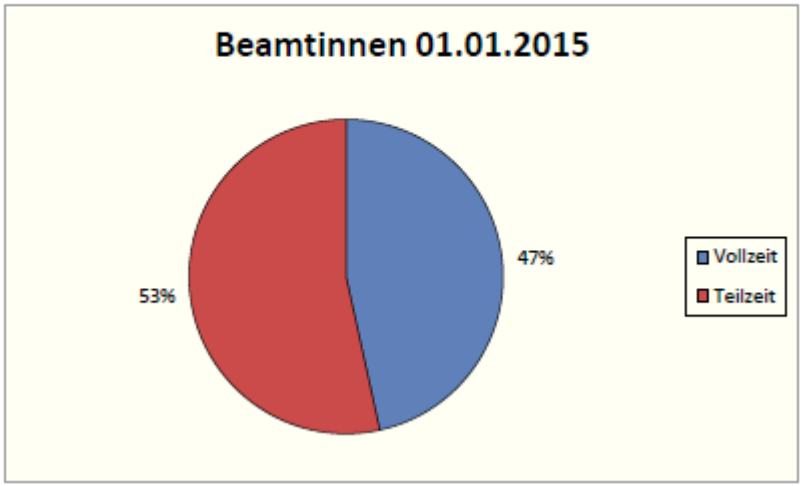

Beförderungen Beamtinnen / Beamte
01.01.2012 bis 31.12.2014
30
25
20
15
10
5
0
15
12
27
Frauen
Männer
gesamt

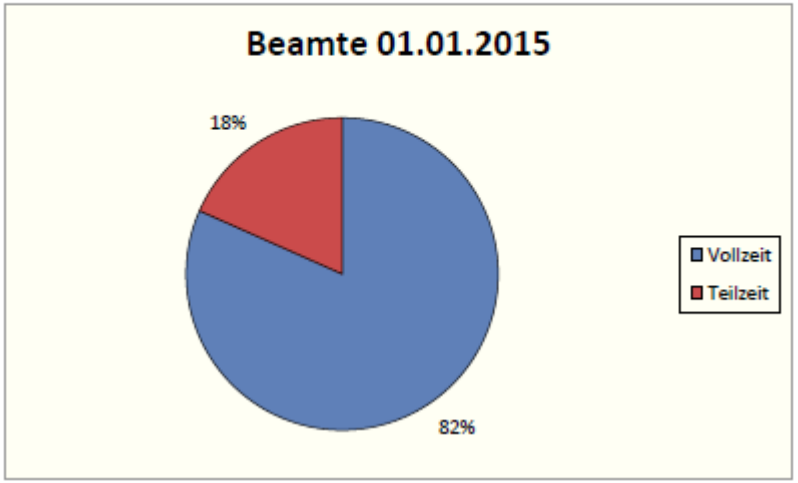

Beförderungen nach Laufbahngruppen
01.01.2012 bis 31.12.2014
14
12
10
8
6
4
2
0
2
3
13
5
0
4
mittlerer Dienst
gehobener Dienst
höherer Dienst
Frauen
Männer

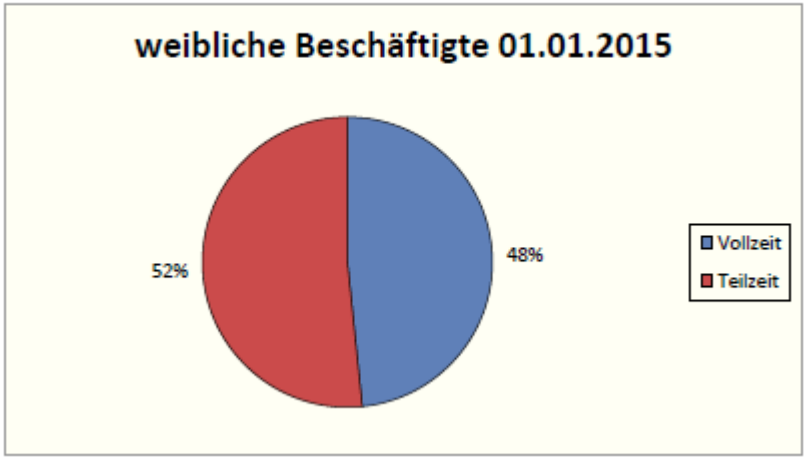

Höhergruppierung von tariflich Beschäftigten
01.01.2012 bis 31.12.2014
30
25
20
15
10
5
0
14
11
25
Frauen
Männer
gesamt

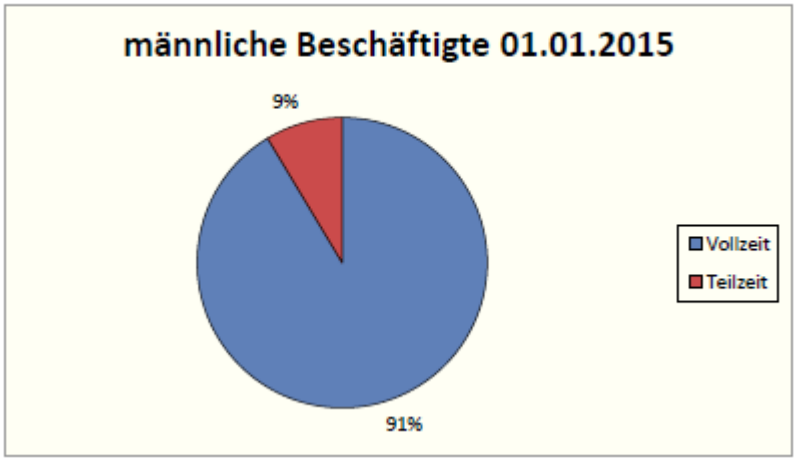

Höhergruppierungen nach Entgeltgruppen
01.01.2012 bis 31.12.2014
8
7
6
5
4
3
2
1
0
6
4
7
5
1
2
EG 1 - 8 / S 2 - S 8
EG 9 - 12 / S 10 - S 18
EG 13 - 15
Frauen
Männer

Anlage 9


Beamtinnen 01.01.2015
47%
53%
Vollzeit
Teilzeit


Beamte 01.01.2015
18%
82%
Vollzeit
Teilzeit


weibliche Beschäftigte 01.01.2015
48%
52%
Vollzeit
Teilzeit


männliche Beschäftigte 01.01.2015
9%
91%
Vollzeit
Teilzeit

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%

Anlage 11

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 Veränderungspotenial 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.**