



Gleichstellung



Stadt Sankt Augustin
Der Bürgermeister



Jahresbericht gem. § 3 des Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Sankt Augustin

für die Zeit vom 01.01.2015 bis 31.12.2015

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 5
3.5	Frauenanteil	Seite 5
4.	Nachwuchsförderung	Seite 5
4.1	Weiterbeschäftigung von Auszubildenden	Seite 6
5.	Beförderungen / Höhergruppierungen	Seite 6
6.	Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	Seite 6
7.	Teilzeit / Beurlaubung	Seite 6
8.	Wiederbesetzungssperre	Seite 7
9.	Leitungsfunktionen	Seite 7
10.	Fortbildungen	Seite 8

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 31.12.2015 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 2015 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 31.12.2015 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
01.01.2016	109	61	48	537	312	225

3. Gegenüberstellung der tatsächlichen Gegebenheiten zum 31.12.2015 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 %	
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	30 Frauen von 62 Beschäftigten = 48 %	Zielvorgabe mind. 49 %
A 11/EG 10, S 15	26 Frauen von 47 Beschäftigten = 55 %	Zielvorgabe mind.50 %

3.1 Höherer Dienst

Bei Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind zum Stichtag 31.12.2015 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 immer kein zufriedenstellender Aufwärtstrend ab. In den Eingruppierungen A12/EG 11, S 17, ist der Frauenanteil von 46% auf 48 % gestiegen (30 Frauen von 62 Beschäftigten). Im Bereich A11/EG 10 ist der Frauenanteil von 48 % auf 55% gestiegen.

Im technischen Bereich ist der Anteil von 37 Beschäftigten auf 56 Beschäftigte gestiegen, diese teilen sich wie folgt auf:

Bereich	Weibliche Ingenieure	Männliche Ingenieure
Hochbauingenieure	8	8
Tiefbauingenieure	10	3
Andere Bereiche	13	14

3.4 Mittlerer Dienst

Bei den Beamtinnen/Beamten haben sich in 2015 kaum Änderungen ergeben.

3.5 Frauenanteil in der Stadtverwaltung

373 der 646 Beschäftigten sind Frauen, mit 57,7% 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 13 TVÖD	3 Beschäftigte
Entgeltgruppe S 15 TVÖD	2 Beschäftigte
Entgeltgruppe S 16 TVÖD	1 Beschäftigte und 1 Beschäftigter

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A 9 g.D /EG 9/EG S 10-14 des gehobenen Dienstes, in der keine Zielvorgabe erfolgt ist, liegt die Frauenquote bei 60 % und ist gegenüber dem Vorjahr um 4% gestiegen.

Der Frauenanteil der Beschäftigten im Angestelltenbereich überwiegt deutlich. In der Entgeltgruppe 8 (EG8) mit 91% sind überwiegend Erzieherinnen eingruppiert.

In den nicht aufgeführten 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 ei-

nem Potenzial-Assessment-Center wurden 12 MitarbeiterInnen ausgewählt, die 2015 und 2016 in 6 Nachwuchstrainingseinheiten geschult wurden. Eine davon war bereits Führungskraft. Andere Führungskräfte haben sich für dieses Schulungspaket nicht beworben. Die Maßnahme war so ausgeschrieben, dass Führungskräfte bei der Auswahl bevorzugt werden sollten.

4.1 Weiterbeschäftigung von Auszubildenden

Eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung kann aufgrund der Haushaltssituation grundsätzlich nicht garantiert werden. Im Jahr 2015 haben 7 Auszubildende ihre Ausbildung abgeschlossen. Davon wurden zwei in ein unbefristetes und fünf in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

5. Beförderungen / Höhergruppierungen

Aus der Anlage 8 ist die Entwicklung seit dem Jahr 2013 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 8 Frauen gegenüber 4 Männern höhergruppiert und bei den Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst 14 Frauen und 7 Männer befördert wurden. Bei den Beförderungen nach Laufbahngruppen fällt in diesem Jahr auf, dass im gehobenen Dienst 12 Frauen und 5 Männer befördert wurden. Diese positive Veränderung zeichnete sich bereits 2014 ab und konnte im Jahr 2015 fortgeführt werden.

6. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Im Jahr 2015 wurde LOB umgesetzt. Von 109 Beamten haben 2 Beamte und von 537 tariflich Beschäftigten haben 2 tariflich Beschäftigte kein LOB erhalten. (Abweichungen zur Gesamtzahl hängt u.a. mit dem Stichtag der LOB-Erfassung zusammen)

7. Teilzeit / Beurlaubung

Insgesamt 51 % der Beamtinnen und 10 % der Beamten arbeiten in Teilzeit. Bei den weiblichen Angestellten arbeiten 50% in Teilzeit und von den männlichen Beschäftigten arbeiten 10 % 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 beansprucht wird, hat Einfluss auf die weitere Karriere.

Bei den weiblichen Angestellten blieb der Anteil der Teilzeitbeschäftigten weiter bei 50 %. Bei den männlichen Beschäftigten liegt der Prozentsatz mit 11 % ähnlich wie bei den Beamten.

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 Frauenförderplans.

9. Leitungsfunktionen (s. Anlage7)

Bereiche	Nähere Erläuterung
Die 8 Fachbereiche werden von 2 weiblichen und 7 männlichen Führungskräften geleitet.	Eine Fachbereichsleitung (FBL 6 Planung- und Bauordnung) ist ab 01.01.2016 mit einem Mann besetzt.
Von 14 Fachdienstleitungen sind 6 Stellen weiblich und 8 Stellen männlich besetzt.	Die FDL ZV – 01.01.2016 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 12 Einrichtungen, 7 davon sind Kindertageseinrichtungen. Davon werden 6 Einrichtungen weiblich geleitet (alles Kindertageseinrichtungen) und alle anderen 6 Einrichtung männlich	Bauhof Zentrale Abwasserversorgungsanlage Stadtbücherei Musikschule Erziehungsberatungsstelle Betriebsleiter Bäder 7 Kindertagesstätten (davon werden 6 von Frauen und eine von einem Mann geleitet. Ab dem 01.08.2015 gab es 8 Kitas, davon wurden 7 weiblich und 1 Kita männlich 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 Frauen wahrgenommen werden.

Die meisten Fortbildungen finden im FB 5/40, Tagesbetreuung für Kinder und im RPA statt.

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

Fachspezifische Fortbildungen wurden von 19 weiblichen und 33 männlichen Führungskräften wahrgenommen.

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 der Anteil der Frauen, bei den bisherigen Fortbildungen wesentlich höher ist, als bei den Männern.

Auffällig ist, dass sich lediglich eine männliche Führungskraft an einer Fortbildung zur Erlangung einer Schlüsselqualifikation beworben und teilgenommen hat.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements, welches in der Verwaltung erhöhte Bedeutung bekommt, muss seitens der Verwaltung darauf hingewirkt werden, dass auch bereits positionierte Führungskräfte an Schulungen hinsichtlich der Verbesserung der Schlüsselqualifikation teilnehmen (s.a. §8.2 FFP 2015-2017)

Personal ist die wichtigste Ressource in unserem Haus. Daher sind Fortbildungen unabdingbar für eine Verwaltung. Dies hat die Verwaltung erkannt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird hier seitens der Verwaltung weitreichend unterstützt.

Im Jahr 2015 wurden seitens der Gleichstellung zwei Themenbereiche im Rahmen von Schulungen für die MitarbeiterInnen im Haus angeboten. Zwei weitere dienten der Gesundheitsvorsorge und waren jeweils geschlechtsspezifisch ausgelegt. Hinzugekommen ist eine Schulung zum Erhalt der bestehenden, erfahrenden Personalressourcen.

Alle Maßnahmen stießen auf positive Resonanz.

Mit dem Angebot zum Training der Schlüsselqualifikationen für MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung Sankt Augustin wurde der Forderung des bisherigen Frauenförderplanes der konzeptionellen Förderung von Führungskräften, Folge geleistet. Im diesem Rahmen wurden 2015 zwei Projekte von Männern und drei Projekte von Frauen durchgeführt. Insgesamt wurden in 2015 und 2016 sechs Projekte von Frauen und fünf Projekte von Männern durchgeführt.

Weiterhin sind Überlegungen anzustellen, wie Anreize geschaffen werden können, sich als Führungskraft ausbilden zu lassen. Andere Kommunen berichten ebenfalls über ähnliche Probleme.

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

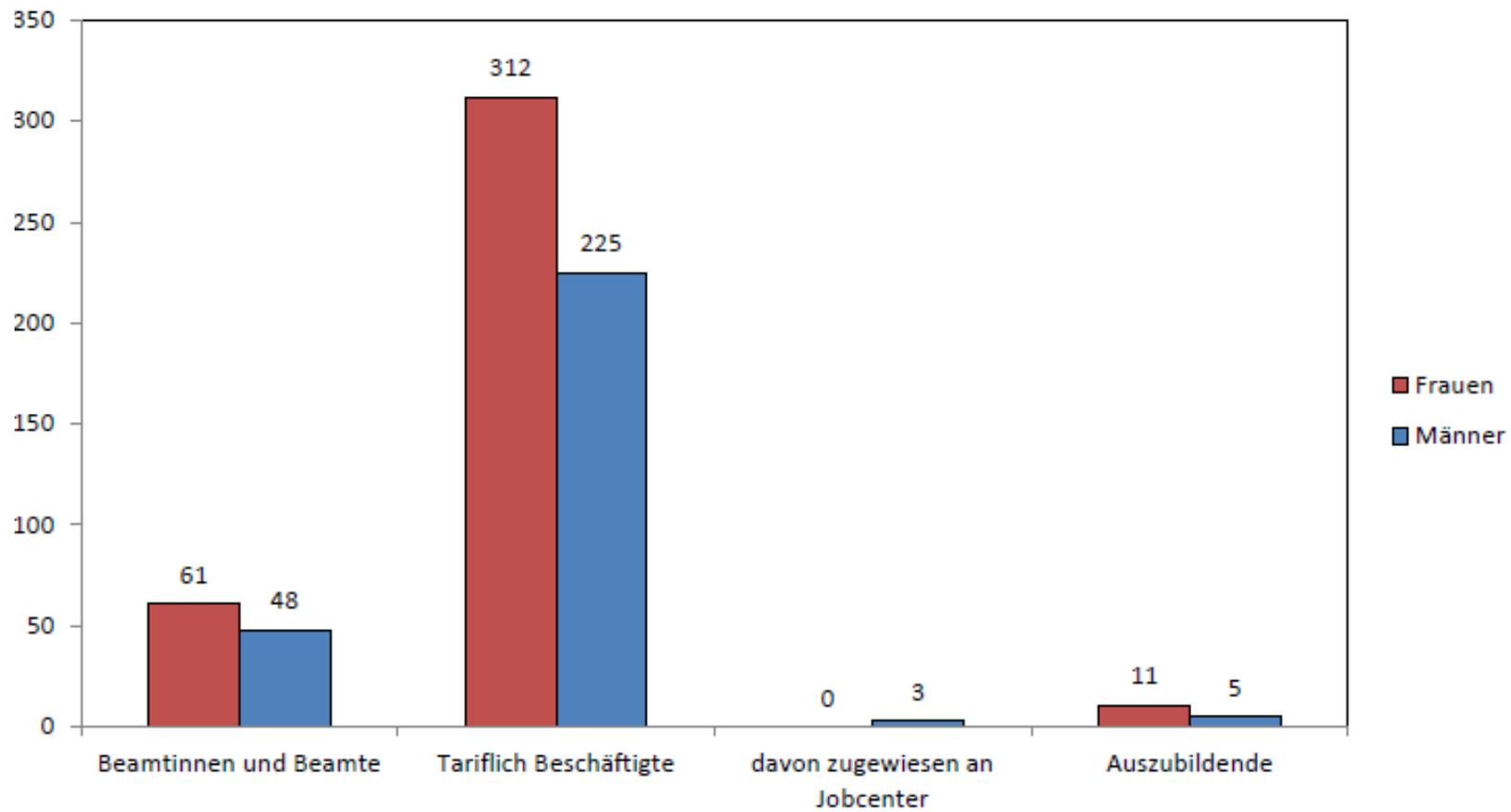
Erkenntnisse aus der Förderung zur Gleichstellung finden sich in der Förderung zur Resilienz wieder.

In den vergangenen Jahren ist die Erwerbsbeteiligung in allen Bevölkerungsgruppen gestiegen. Überdurchschnittlich zugenommen hat dabei die Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Menschen. Zunehmend mehr Personen stehen daher vor der Herausforderung Erwerbstätigkeit und verschiedene Alltagsanforderungen miteinander zu vereinbaren. Aufgaben wie Hausarbeit und Sorgetätigkeiten, zum Beispiel die Betreuung von Enkelkindern oder die Unterstützung von gesundheitlich eingeschränkten Familienmitgliedern, fordern neben dem Beruf ebenfalls ihren Raum.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Herausforderung, der sich die Verwaltung weiterhin stellen muss.

Susanne Sielaff-Bock
Gleichstellungsbeauftragte

Beschäftigte der Stadt Sankt Augustin am 01.01.2016



Anlage 2

Bestandsaufnahme Beamtinnen/Beamte am 01.01.2016

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	4	1	25%	3	75%
A 12	13	9	69%	4	31%
A 11 Vollzeit	18	12	67%	6	33%
A 11 Teilzeit	7	1	14%	6	86%
A 11	25	13	52%	12	48%
A 10 Vollzeit	8	3	38%	5	63%
A 10 Teilzeit	8	0	0%	8	100%
A 10	16	3	19%	13	81%
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	9	4	44%	5	56%
A 9 m.D. Teilzeit	4	2	50%	2	50%
A 9 m.D.	13	6	46%	7	54%
A 8 Vollzeit	9	6	67%	3	33%
A 8 Teilzeit	11	1	9%	10	91%
A 8	20	7	35%	13	65%
A 7 Vollzeit	0	0		0	
A 7 Teilzeit	1	0	0%	1	100%
A 7	1	0	0%	1	100%
A 6 Vollzeit	1	1	100%	0	0%
A 6 Teilzeit	0	0		0	
A 6	1	1	100%	0	0%
Vollzeit:	73	43	59%	30	41%
Teilzeit:	36	5	14%	31	86%
Gesamt:	109	48	44%	61	56%

Anlage 3

Bestandsaufnahme Tariflich Beschäftigte am 01.01.2016

Entgeltgruppe		Insgesamt	Männer	%	Frauen	%
15 Vollzeit		3	2	67%	1	33%
15 Teilzeit		1	1	100%	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		3	3	100%	0	0%
13 Teilzeit		3	1	33%	2	67%
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	36	20	56%	16	44%
11 Teilzeit	S 17 Teilzeit	13	3	23%	10	77%
EG 11	S 17	49	23	47%	26	53%
10 Vollzeit	S 15 Vollzeit	17	6	35%	11	65%
10 Teilzeit	S 15 Teilzeit	5	2	40%	3	60%
EG 10	S 15	22	8	36%	14	64%
09 Vollzeit	S 10-14 Vollzeit	62	32	52%	30	48%
09 Teilzeit	S 10-14 Teilzeit	40	9	23%	31	78%
EG 09	S 10-14	102	41	40%	61	60%
08 Vollzeit	S 06+08 Vollzeit	58	9	16%	49	84%
08 Teilzeit	S 06+08 Teilzeit	48	1	2%	47	98%
EG 08	S 06+08	106	10	9%	96	91%
07 Vollzeit		9	7	78%	2	22%
07 Teilzeit		0	0		0	
EG 07		9	7	78%	2	22%
06 Vollzeit		70	56	80%	14	20%
06 Teilzeit		12	2	17%	10	83%
EG 06		82	58	71%	24	29%
05 Vollzeit		44	30	68%	14	32%
05 Teilzeit		26	0	0%	26	100%
EG 05		70	30	43%	40	57%
04 Vollzeit		17	15	88%	2	12%
04 Teilzeit		1	0	0%	1	100%
EG 04		18	15	83%	3	17%
03 Vollzeit	S 03 Vollzeit	19	7	37%	12	63%
03 Teilzeit	S 03 Teilzeit	19	3	16%	16	84%
EG 03	S 03	38	10	26%	28	74%
02 Vollzeit	S 02 Vollzeit	1	0	0%	1	100%
02 Teilzeit	S 02 Teilzeit	1	0	0%	1	100%
EG 02	S 02	2	0	0%	2	100%
01 Vollzeit		0	0		0	
01 Teilzeit		9	1	11%	8	89%
EG 01		9	1	11%	8	89%
Vollzeit:		357	201	56%	156	44%
Teilzeit:		180	24	13%	156	87%
Gesamt:		537	225	42%	312	58%

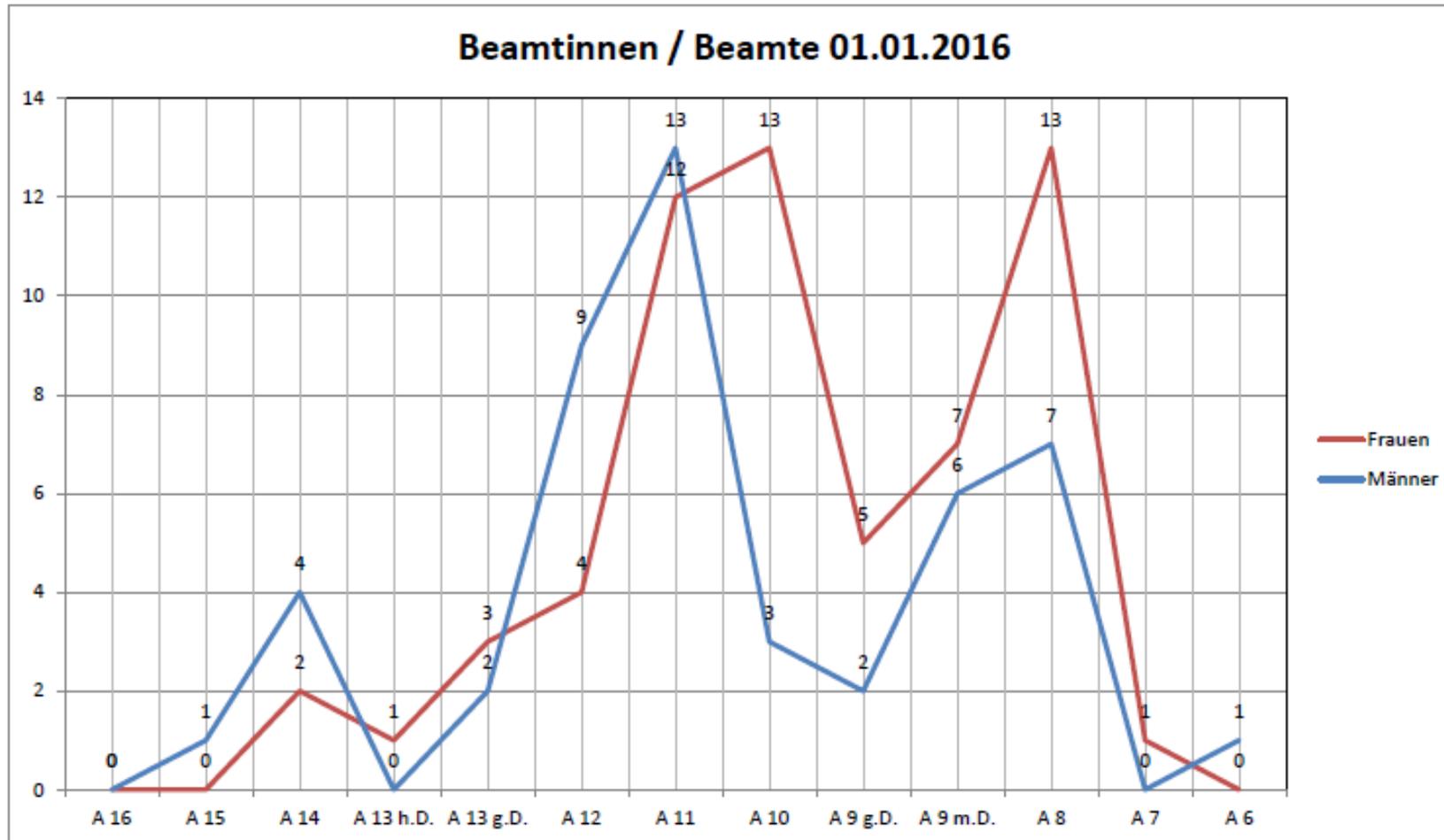
Anlage 4

Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2016

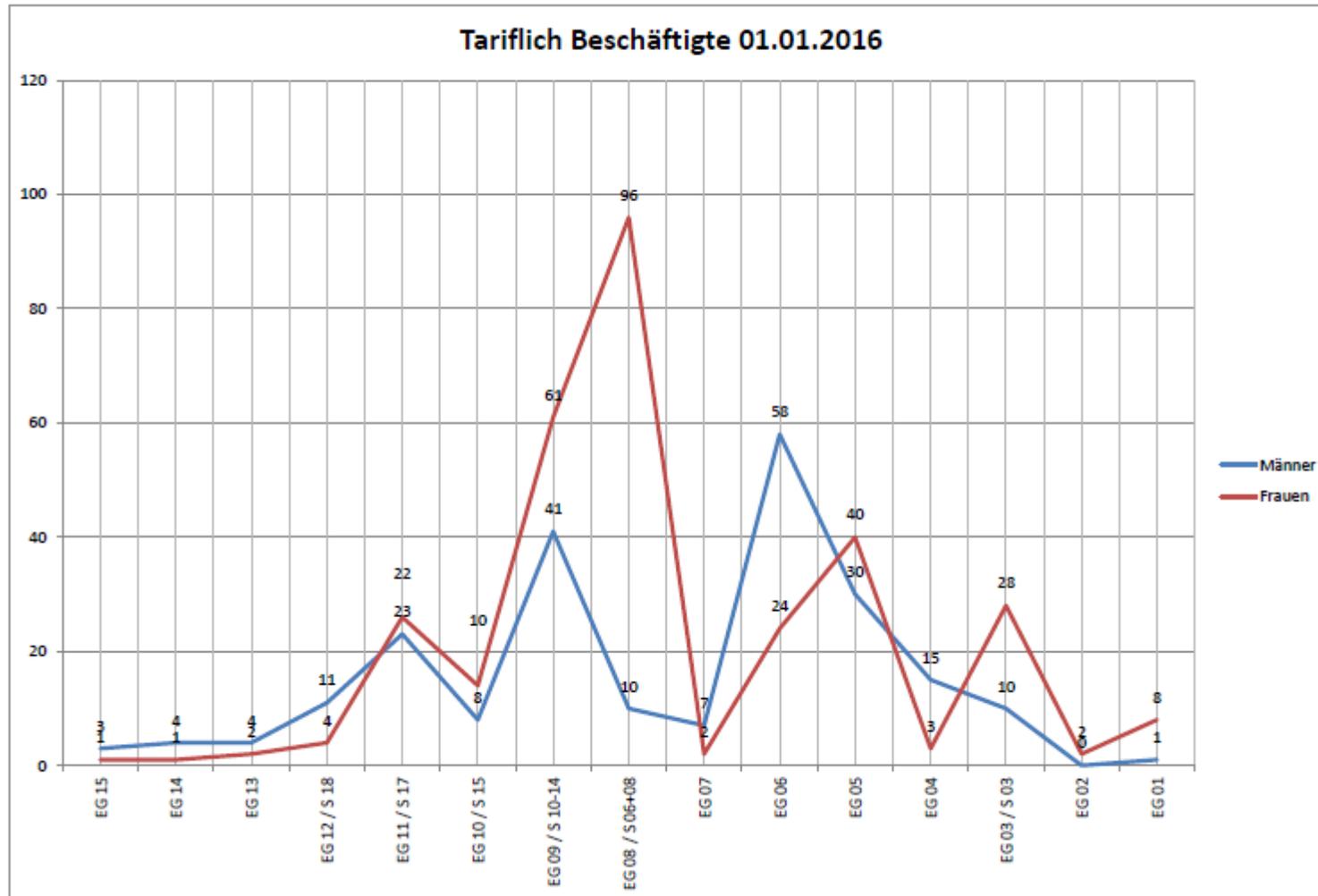
Besoldungs- / Entgeltgruppe	Insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 16	0	0	0%	0	0%
A 15 / EG 15	5	4	80%	1	20%
A 14 / EG 14	11	8	73%	3	27%
A 13 h.D. / EG 13	7	4	57%	3	43%
A 13 g.D. / EG 12 / EG S 18	20	13	65%	7	35%
A 12 / EG 11 / EG S 17	62	32	52%	30	48%
A 11 / EG 10 / EG S 15 + S 16	47	21	45%	26	55%
A 9 g.D. / A 10 / EG 09*) / EG S 10-14	125	46	37%	79	63%
A 9 m.D.	13	6	46%	7	54%
A 8 / EG 08 / EG S 08a + S 08b	126	17	13%	109	87%
EG 07	9	7	78%	2	22%
A 7 / EG 06	83	58	70%	25	30%
A 6 / EG 05	71	31	44%	40	56%
EG 04	18	15	83%	3	17%
EG 03 / EG S 03	38	10	26%	28	74%
EG 02 / EG S 02	2	0	0%	2	100%
EG 01	9	1	11%	8	89%
Gesamt:	646	273	42%	373	58%

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

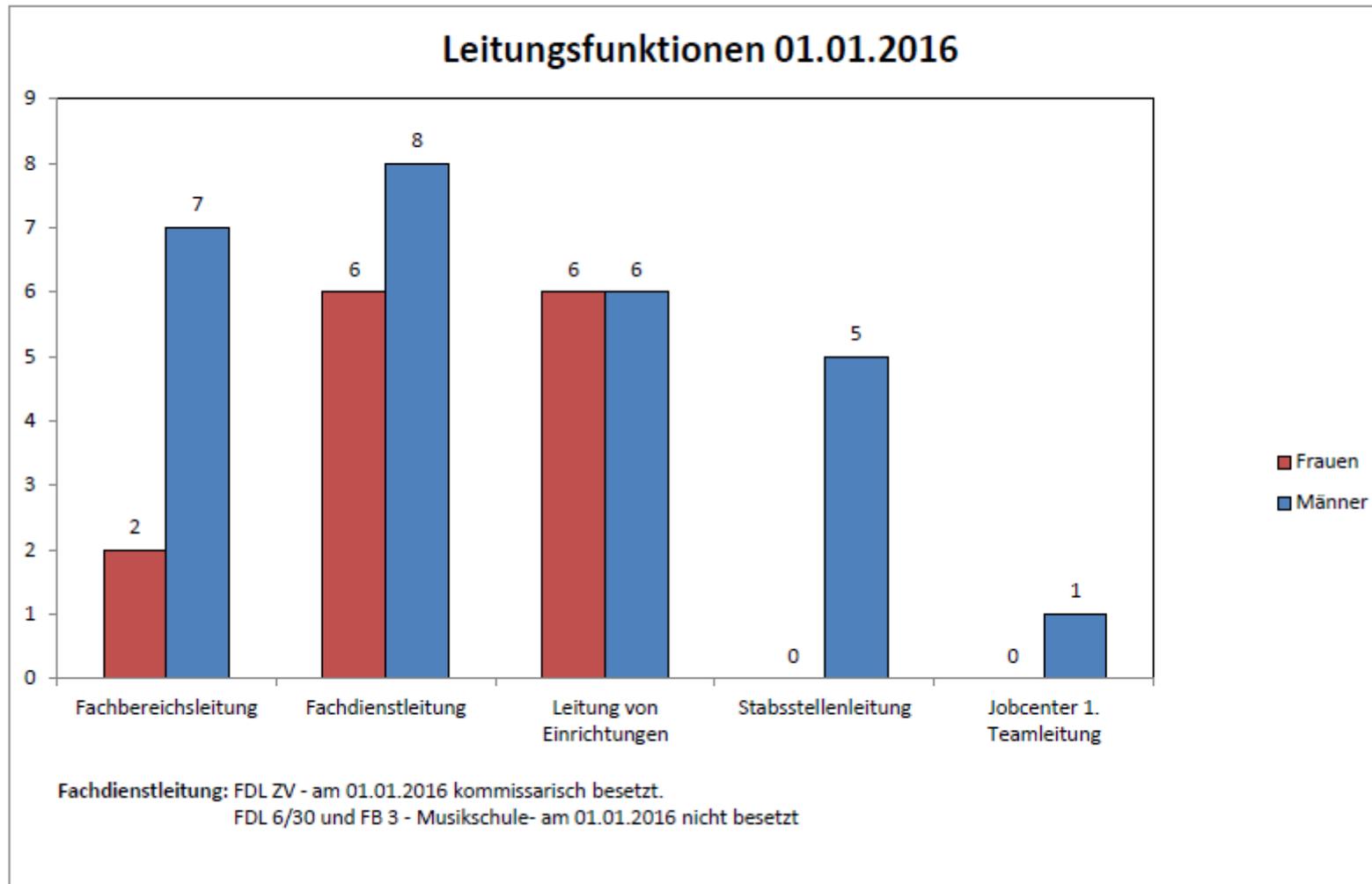
Anlage 5

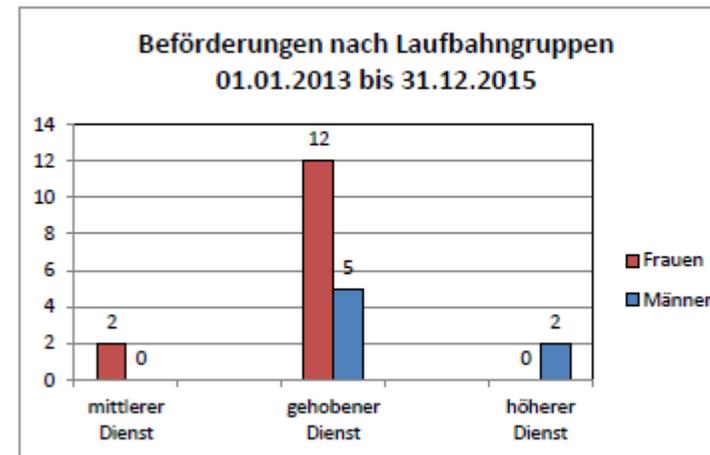
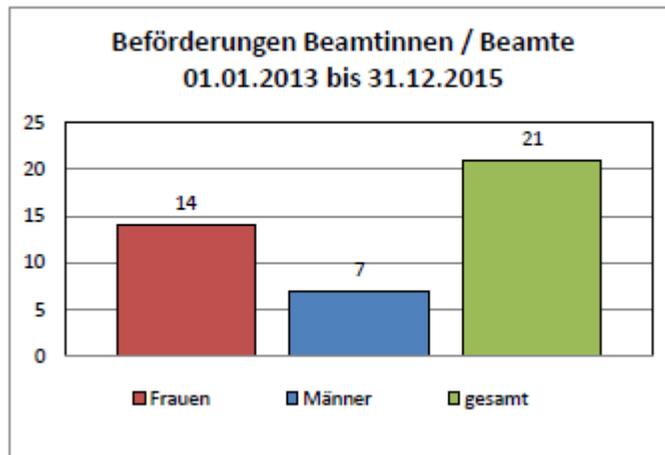
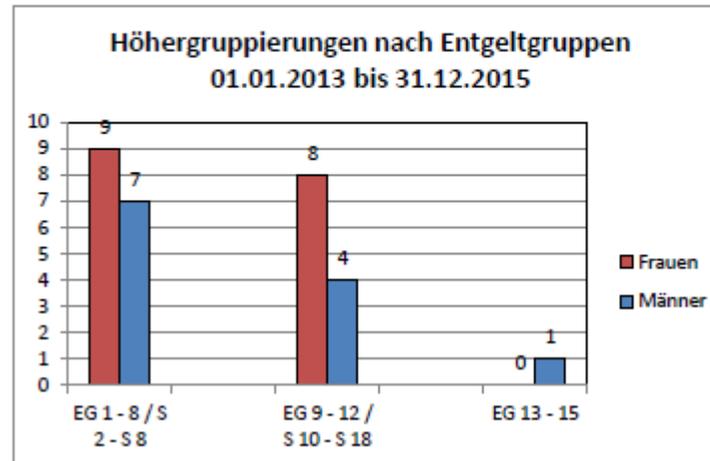
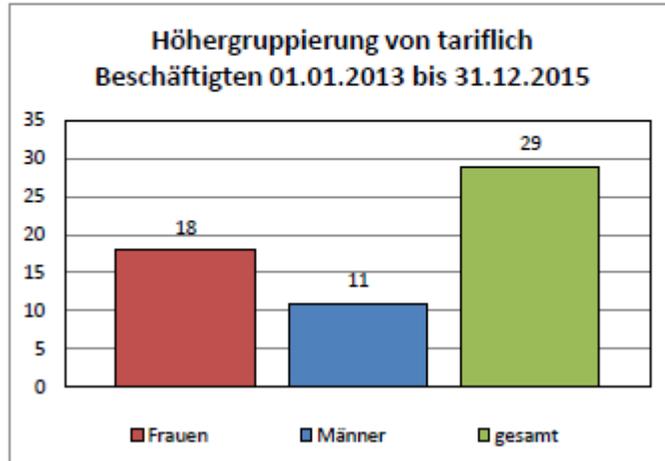


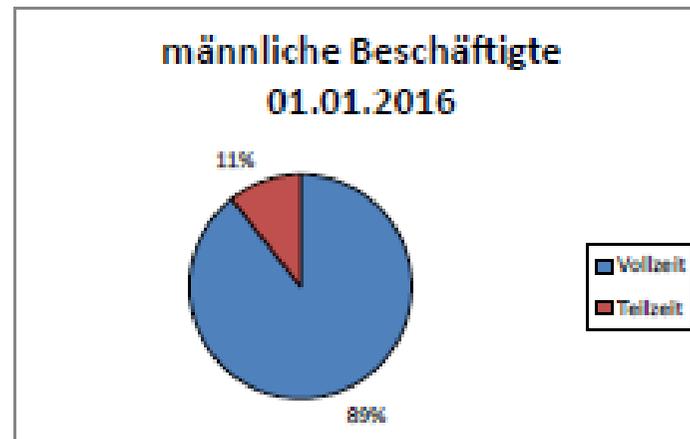
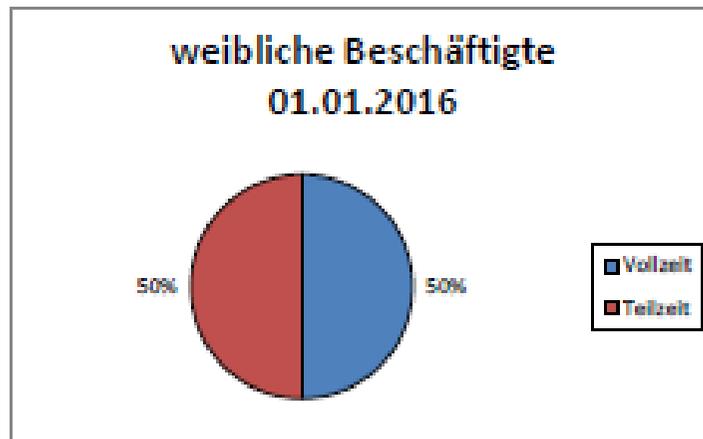
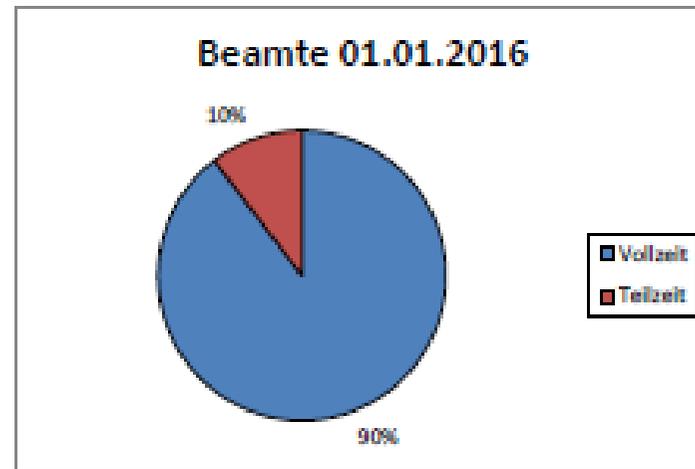
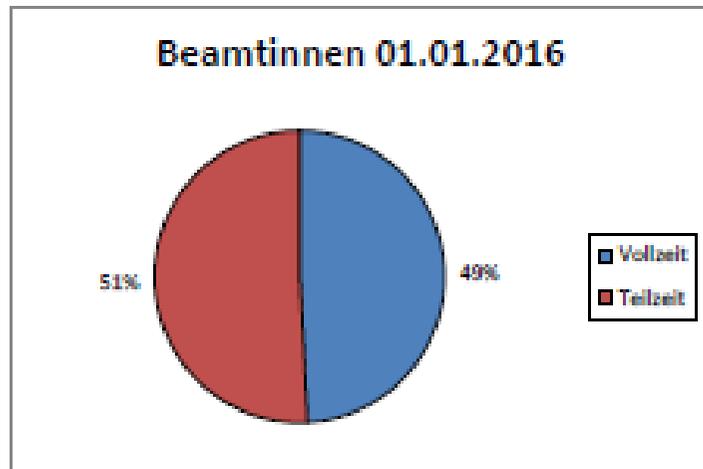
Anlage 6



Anlage 7







Anlage 10

Teilzeit und Beurlaubungen
01.01.2015 bis 31.12.2015

genehmigte Teilzeitanträge

Beamte	Gesamt	Frauen	In %	Männer	In %
Insgesamt	34	31	91%	3	9%
Teilzeit in Elternzeit	0	0	0%	0	0%
Altersteilzeit	2	0	0%	2	100%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	In %	Männer	In %
Insgesamt	35	29	83%	6	17%
Teilzeit in Elternzeit	3	3	100%	0	0%
Altersteilzeit	0	0	0%	0	0%

genehmigte Beurlaubung

Beamte	Gesamt	Frauen	In %	Männer	In %
Elternzeit	2	1	50%	1	50%
Urlaub aus familienpol. Gründen	2	1	50%	1	50%
Summe	4	2	50%	2	50%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	In %	Männer	In %
Elternzeit	8	8	100%	0	0%
Sonderurlaub	2	2	100%	0	0%
Summe	10	10	100%	0	0%

am 01.01.2016 waren beurlaubt

Beamte	Gesamt	Frauen	In %	Männer	In %
Elternzeit	2	2	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	3	2	67%	1	33%
Summe	5	4	80%	1	20%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	In %	Männer	In %
Elternzeit	10	10	100%	0	0%
Sonderurlaub	5	5	100%	0	0%
Summe	15	15	100%	0	0%

Prognosen / Zielvorgaben für Beamte und Tariflich Beschäftigte

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Insgesamt	Männer 01.01.2016	Männer in %	Frauen 01.01.2016	Frauen in %	mögliche Veränderungen bis 31.12.2017		Zielvorgabe bei weiblicher Nachbesetzung in %
						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	62	32	52%	30	48%		+1	49%
A 11 / EG 10 / EG S 15	47	21	45%	26	55%		+1,-1	mind. 50 %
A 9 g. D. / A 10 / EG 09 / EG S 10-14*)	125	46	37%	79	63%		-1	mind. 50 %

A 9 m. D.	14	6	43%	7	50%			
A 8 / EG 08 / EG S 06-08	126	17	13%	109	87%			
EG 07**)	9	7	78%	2	22%	+1		20%
A 7 / EG 06	83	58	70%	25	30%	-1		30%
A 6 / EG 05	71	31	44%	40	56%			
EG 04**)	18	15	83%	3	17%			
EG 03 / EG S 03	38	10	26%	28	74%			
EG 02 / EG S 02	2	0	0%	2	100%			
EG 01	9	1	11%	8	89%			
Gesamt	646	273	42%	373	58%			

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

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