



Gleichstellung



Stadt Sankt Augustin  
Der Bürgermeister



## Jahresbericht gem. § 3 des Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Sankt Augustin

für die Zeit vom 01.01.2016 bis 31.12.2016

## 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 01.01.2017 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 in der Stadtverwaltung	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 31.12.2017 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 2016 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. Im Jahr 2016 stand ihr ein Etat von 5675 € 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 31.12.2016 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
01.01.2017	109	66	43	548	320	228

**3. Gegenüberstellung der tatsächlichen Gegebenheiten zum 31.12.2016 zu den konkreten Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan (Anlage 2+3)**

<b>Höherer Dienst</b>		
A 16	0 Frauen von 0 Beschäftigten = 0 %	
A 15/EG 15	1 Frau von 6 Beschäftigten = 17 %	
A 14/EG 14	3 Frauen von 10 Beschäftigten =30 %	
A 13/EG 13	2 Frauen von 7 Beschäftigten = 29 %	
<b>Gehobener Dienst</b>		
A 13/EG 12, S 18	7 Frauen von 20 Beschäftigten = 35 %	
A 12/EG 11, S 17	32 Frauen von 65 Beschäftigten = 49 %	Zielvorgabe mind. 50 %
A 11/EG 10, S 15	29 Frauen von 47 Beschäftigten = 62 %	Zielvorgabe mind.50 %

**3.1 Höherer Dienst**

Bei Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind zum Stichtag 31.12.2016 von insgesamt 23 Stellen 17 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 48% auf 49 % gestiegen (32 Frauen von 65 Beschäftigten). Im Bereich A11/EG 10 ist der Frauenanteil von 55 % auf 62% gestiegen.

Im technischen Bereich ist der Anteil von ehemals 56 Beschäftigten auf beachtliche 70 Beschäftigte gestiegen, diese teilen sich wie folgt auf:

<b>Bereich</b>	<b>Weibliche Ingenieure</b>	<b>Männliche Ingenieure</b>
<b>Hochbauingenieure</b>	8	10
<b>Tiefbauingenieure</b>	4	12
<b>Andere Bereiche</b>	17	19

### **3.4 Mittlerer Dienst**

Bei den Beamtinnen/Beamten haben sich in 2016 kaum Änderungen ergeben.

### **3.5 Frauenanteil in der Stadtverwaltung**

386 der 657 Beschäftigten sind Frauen, mit 58,7% 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	3 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 54 %.

Der Frauenanteil der Beschäftigten im Angestelltenbereich überwiegt deutlich. In der Entgeltgruppe 8 (EG8) mit 85% 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 umgesetzt wird.

## **4. Nachwuchsförderung**

Die Vorgaben durch das Haushaltssicherungskonzept und die neuen Herausforderungen im Gesundheitsmanagement haben eine neue Problematik entstehen lassen. Hier stehen Führungskräfte vor einer neuen Herausforderung.

Es gilt die vorhandenen 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 2015 und 2016 in 6 Nachwuchstrainingseinheiten geschult wurden. Eine davon war bereits Führungskraft. Andere Führungskräfte haben sich für dieses Schu-

lungspaket nicht beworben. Die Maßnahme war so ausgeschrieben, dass Führungskräfte bei der Auswahl bevorzugt werden sollten.  
Im Jahr 2016 fanden die letzten Trainingseinheiten statt.

#### **4.1 Weiterbeschäftigung von Auszubildenden**

Eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung aufgrund der Haushaltssituation kann grundsätzlich nicht garantiert werden. Im Jahr 2016 haben 5 Auszubildende ihre Ausbildung abgeschlossen. Alle fünf wurden in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

#### **5. Beförderungen / Höhergruppierungen**

Aus der Anlage 8 ist die Entwicklung seit dem Jahr 2014 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 17 Frauen gegenüber 7 Männern höhergruppiert und bei den Beamtinnen/Beamten 13 Frauen und 7 Männer befördert wurden. Bei den Beförderungen nach Laufbahngruppen fällt in diesem Jahr auf, dass im gehobenen Dienst 11 Frauen und 5 Männer befördert wurden.

Diese positive Veränderung zeichnete sich bereits in 2014 ab und konnte in den Jahren 2015 und 16 fortgeführt werden.

#### **6. Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)**

Wie in den vergangenen Jahren wurde LOB auch im Jahr 2016 umgesetzt. Anspruch hierauf hatten 582 Beschäftigte. Von den tariflich Beschäftigten konnte an 18 Frauen und an 2 Männer nichts ausbezahlt werden. Bei den Beamten hatten 110 Personen Anspruch auf eine LOB-Auszahlung. An 3 Frauen und an 1 Mann wurde nichts ausgezahlt.

Weitere MitarbeiterInnen wurden darüber hinaus aufgrund von Sonderurlauben etc. bei der Auszahlung nicht berücksichtigt.

(Abweichungen zur Gesamtzahl hängen u.a. mit dem Stichtag der LOB-Erfassung zusammen)

#### **7. Teilzeit / Beurlaubung**

Insgesamt 52 % der Beamtinnen und 14 % der Beamten arbeiten in Teilzeit. Damit ist bei den männlichen Beamten ein Anstieg von 4 % zu verzeichnen. Bei den Angestellten ist keine Veränderung in der Teilzeitbeschäftigung gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (s. Anlage 9).

Die Zahlen haben sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert.

Aus den Zahlen geht nicht hervor, ob die Teilzeitarbeit aufgrund Elternzeit, Pflegezeit oder Altersteilzeit in Anspruch genommen wurde.

Die persönliche Entscheidung, ob in Teilzeit gearbeitet oder ob Elternzeit beansprucht wird, hat nach wie vor Einfluss auf die weitere Karriere. Hier besteht Handlungsbedarf.

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 9 Fachbereiche werden von 2 weiblichen und 7 männlichen Führungskräften geleitet.	
Von 14 Fachdienstleitungen sind 7 Stellen weiblich und 7 Stellen männlich besetzt.	Die FDL 6/30 ist am 01.01.2017 nicht besetzt
Bei den Stabsstellen sind 6 mit Leitungen versehen, wovon alle 6 männlich sind.	Die ZV – 01.01.2017 kommissarisch besetzt. Information- und Kommunikation Rechnungsprüfungsamt, Steuerungs- dienst Büro für Natur- und Umweltschutz, Zentrale Vergabestelle Wohnen und AsylbewLG
Innerhalb des Hauses bestehen 13 Einrichtungen, 7 davon sind Kindertageseinrichtungen. 6 Kitas wurden weiblich und 1 Kita wurde männlich geleitet Bis zum 31.07.2016 gab es eine achte Kita. Diese wurde ebenfalls weiblich geleitet	Bauhof Zentrale Abwasserversorgungsanlage Stadtbücherei Musikschule Erziehungsberatungsstelle Betriebsleiter Bäder 7 Kindertagesstätten

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 fanden 2016 im FB 5/40, Tagesbetreuung für Kinder und im FB 9 statt.

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 haben jeweils 16 Männer und Frauen das erste Mal an gleich vielen Fortbildungen teilgenommen. Das ist zu begrüßen und weiterhin zu fördern.

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 2016 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 körperlichen und mentalen Fitness für Mitarbeiter ab 50 Jahren.

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. Darüber hinaus sind keine weiteren Projekte durchgeführt worden.

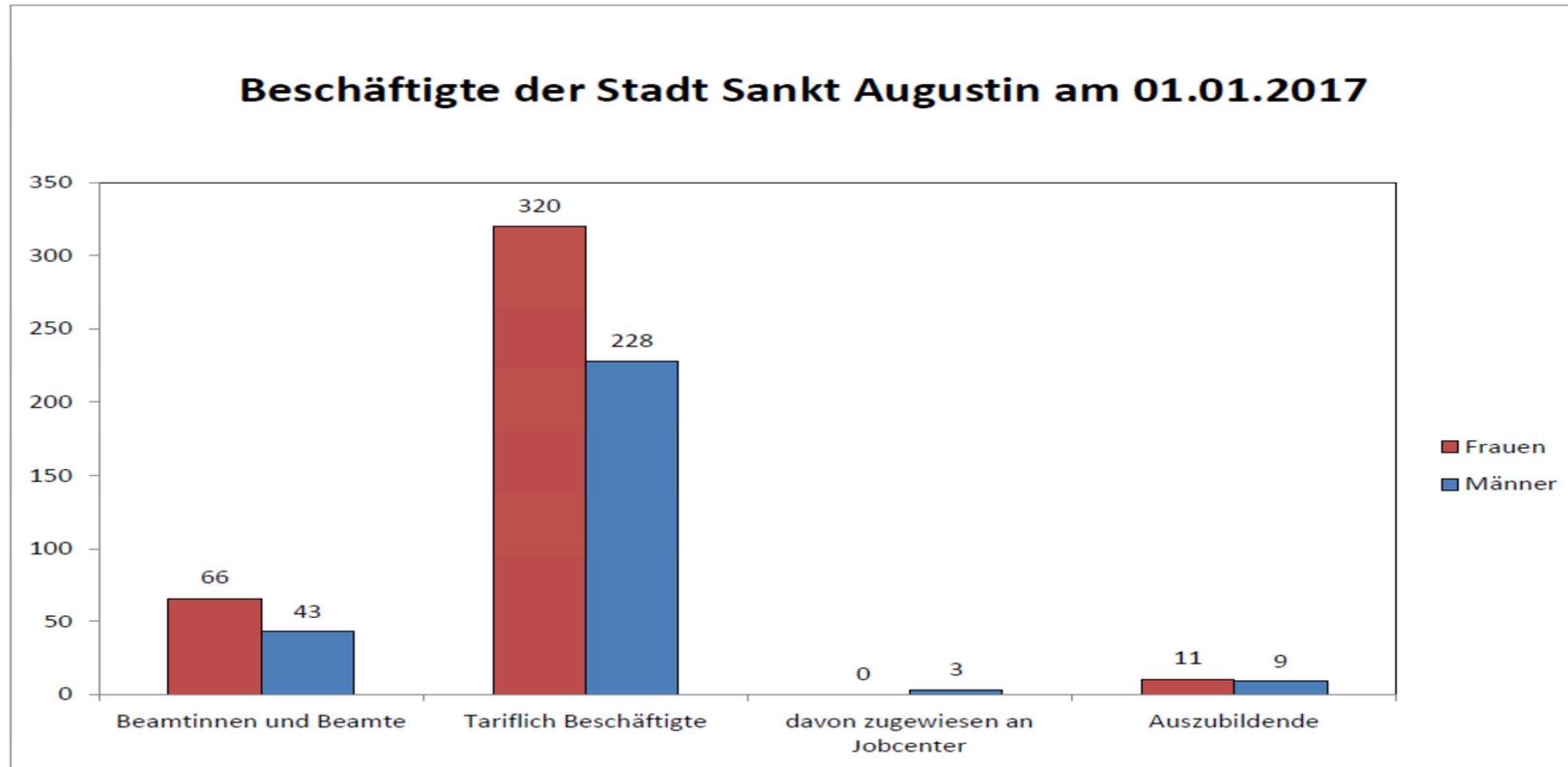
Weiterhin sind Überlegungen anzustellen, wie Anreize geschaffen werden können, sich als Führungskraft ausbilden zu lassen. Andere Kommunen berichten ebenfalls über ähnliche Probleme.

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. Dies schlägt sich in den Statistiken über die Beschäftigungszahlen nieder. 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 und auch stellt.

Susanne Sielaff-Bock  
Gleichstellungsbeauftragte



Anlage 2

Bestandsaufnahme Beamtinnen/Beamte am 01.01.2017

Besoldungsgruppe	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 16 Vollzeit	0	0		0	
A 16 Teilzeit	0	0		0	
A 16	0	0		0	
A 15 Vollzeit	2	2	100%	0	0%
A 15 Teilzeit	0	0		0	
A 15	2	2	100%	0	0%
A 14 Vollzeit	3	2	67%	1	33%
A 14 Teilzeit	2	1	50%	1	50%
A 14	5	3	60%	2	40%
A 13 h.D. Vollzeit	0	0		0	
A 13 h.D. Teilzeit	0	0		0	
A 13 h.D.	0	0		0	
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	2	33%	4	67%
A 12	15	10	67%	5	33%
A 11 Vollzeit	15	8	53%	7	47%
A 11 Teilzeit	8	1	13%	7	88%
A 11	23	9	39%	14	61%
A 10 Vollzeit	9	3	33%	6	67%
A 10 Teilzeit	8	0	0%	8	100%
A 10	17	3	18%	14	82%
A 9 g.D. Vollzeit	8	1	13%	7	88%
A 9 g.D. Teilzeit	0	0		0	
A 9 g.D.	8	1	13%	7	88%
A 9 m.D. Vollzeit	10	5	50%	5	50%
A 9 m.D. Teilzeit	3	1	33%	2	67%
A 9 m.D.	13	6	46%	7	54%
A 8 Vollzeit	8	6	75%	2	25%
A 8 Teilzeit	12	1	8%	11	92%
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	0	0		0	
A 6 Teilzeit	0	0		0	
A 6	0	0		0	
Vollzeit:	69	37	54%	32	46%
Teilzeit:	40	6	15%	34	85%
Gesamt:	109	43	39%	66	61%

Anlage 3

Bestandsaufnahme Tariflich Beschäftigte am 01.01.2017

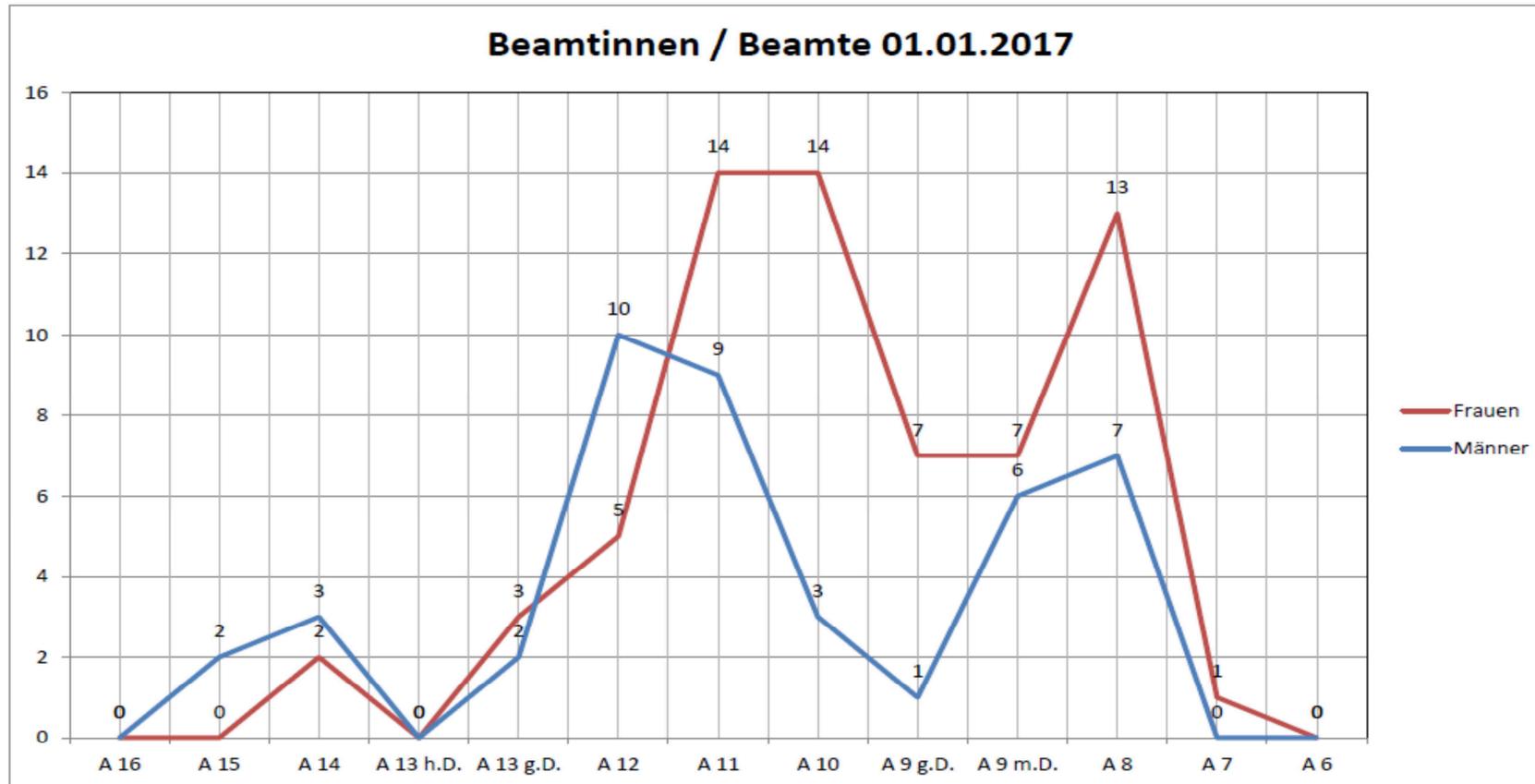
Entgeltgruppe		Insgesamt	Männer	%	Frauen	%
15 Vollzeit		3	2	67%	1	33%
15 Teilzeit		1	1	100%	0	0%
EG 15		4	3	75%	1	25%
14 Vollzeit		5	4	80%	1	20%
14 Teilzeit		0	0		0	
EG 14		5	4	80%	1	20%
13 Vollzeit		3	3	100%	0	0%
13 Teilzeit		4	2	50%	2	50%
EG 13		7	5	71%	2	29%
12 Vollzeit	S 18 Vollzeit	14	10	71%	4	29%
12 Teilzeit	S 18 Teilzeit	1	1	100%	0	0%
EG 12	S 18	15	11	73%	4	27%
11 Vollzeit	S 17 Vollzeit	38	21	58%	15	42%
11 Teilzeit	S 17 Teilzeit	14	2	14%	12	86%
EG 11	S 17	50	23	46%	27	54%
10 Vollzeit	S 15+16 Vollzeit	19	8	42%	11	58%
10 Teilzeit	S 15+16 Teilzeit	5	1	20%	4	80%
EG 10	S 15+16	24	9	38%	15	63%
09 Vollzeit	S 09-14 Vollzeit	65	31	48%	34	52%
09 Teilzeit	S 09-14 Teilzeit	42	8	19%	34	81%
EG 09	S 09-14	107	39	36%	68	64%
08 Vollzeit	S 08a+08b Vollzeit	63	11	17%	52	83%
08 Teilzeit	S 08a+08b Teilzeit	46	1	2%	45	98%
EG 08	S 08a+08b	109	12	11%	97	89%
07 Vollzeit		11	9	82%	2	18%
07 Teilzeit		0	0		0	
EG 07		11	9	82%	2	18%
06 Vollzeit		68	56	82%	12	18%
06 Teilzeit		14	1	7%	13	93%
EG 06		82	57	70%	25	30%
05 Vollzeit		48	33	69%	15	31%
05 Teilzeit		26	0	0%	26	100%
EG 05		74	33	45%	41	55%
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	18	7	39%	11	61%
03 Teilzeit	S 03 Teilzeit	17	1	6%	16	94%
EG 03	S 03	35	8	23%	27	77%
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		5	0	0%	5	100%
EG 01		5	0	0%	5	100%
Vollzeit:		371	210	57%	161	43%
Teilzeit:		177	18	10%	159	90%
Gesamt:		548	228	42%	320	58%

Anlage 4

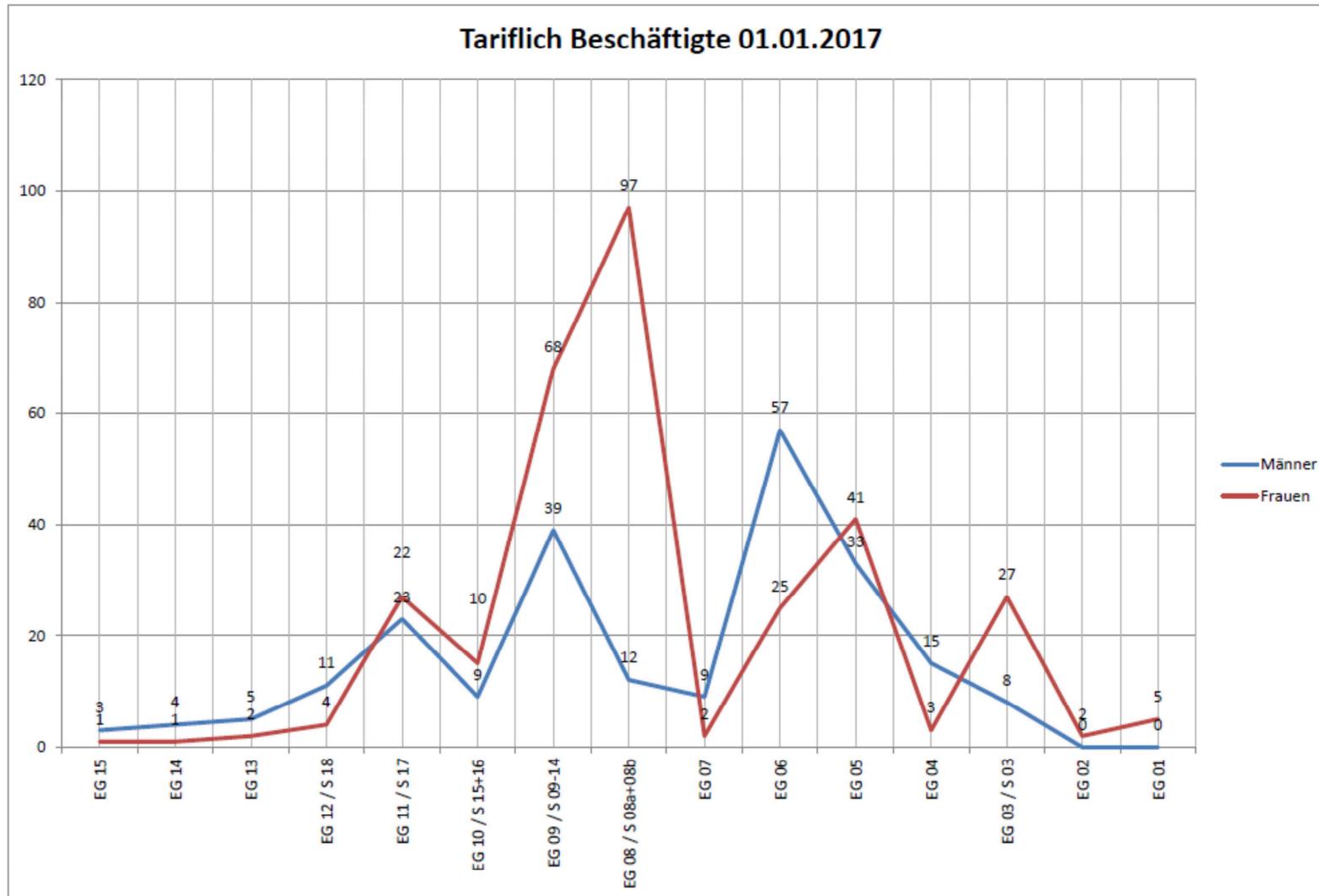
Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2017

Besoldungs- / Entgeltgruppe	Insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 16	0	0	0%	0	0%
A 15 / EG 15	6	5	83%	1	17%
A 14 / EG 14	10	7	70%	3	30%
A 13 h.D. / EG 13	7	5	71%	2	29%
A 13 g.D. / EG 12 / EG S 18	20	13	65%	7	35%
A 12 / EG 11 / EG S 17	65	33	51%	32	49%
A 11 / EG 10 / EG S 15+16	47	18	38%	29	62%
A 9 g.D. / A 10 / EG 09*) / EG S 9-14	132	43	33%	89	67%
A 9 m.D.	13	6	46%	7	54%
A 8 / EG 08 / EG S 06+08	129	19	15%	110	85%
EG 07	11	9	82%	2	18%
A 7 / EG 06	83	57	69%	26	31%
A 6 / EG 05	74	33	45%	41	55%
EG 04	18	15	83%	3	17%
EG 03 / EG S 03	35	8	23%	27	77%
EG 02 / EG S 02	2	0	0%	2	100%
EG 01	5	0	0%	5	100%
<b>Gesamt:</b>	<b>657</b>	<b>271</b>	<b>41%</b>	<b>386</b>	<b>59%</b>

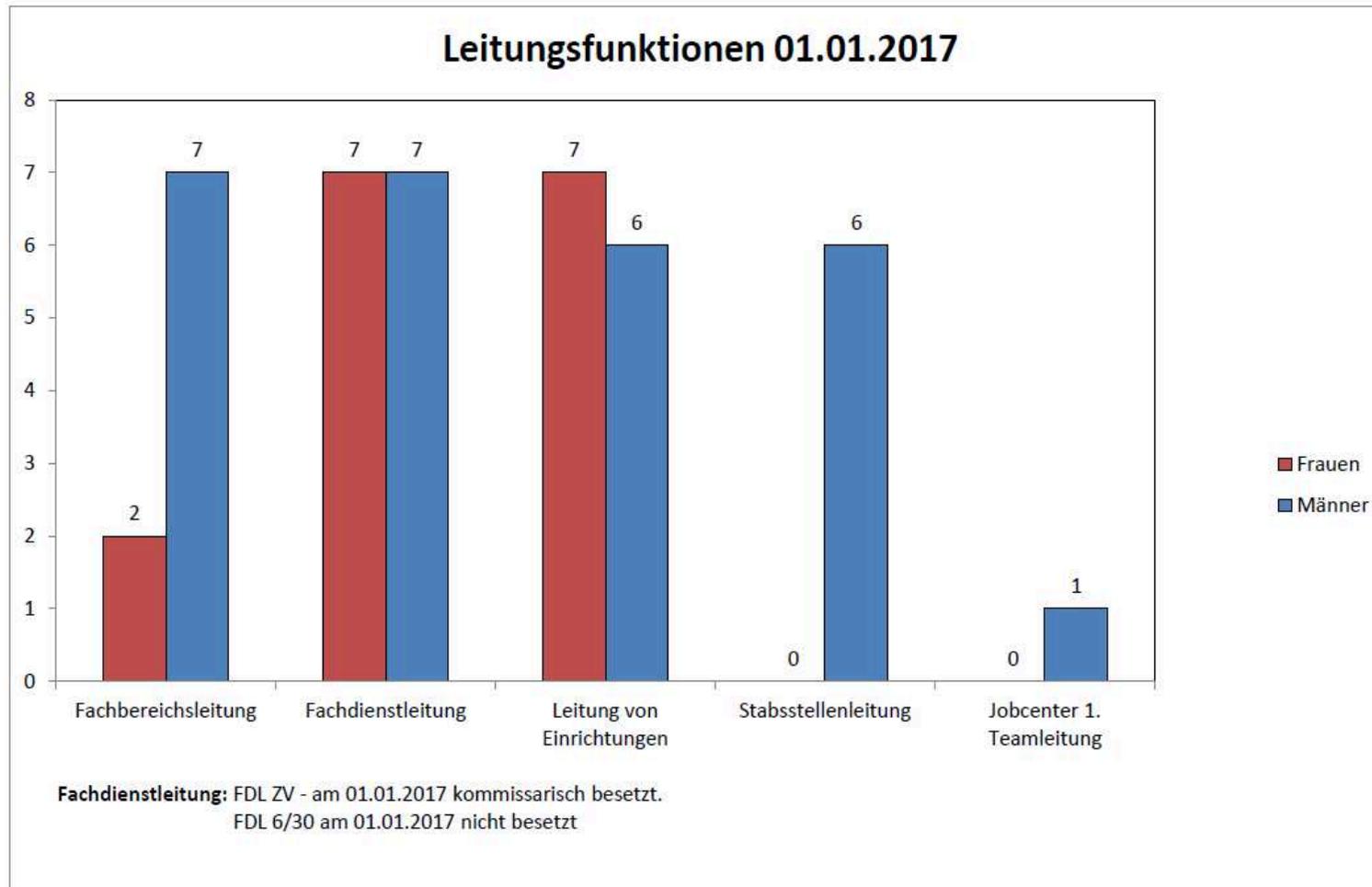
\*) Die EG 9 ist vergleichbar mit den Besoldungsgruppen A 9 und A 10



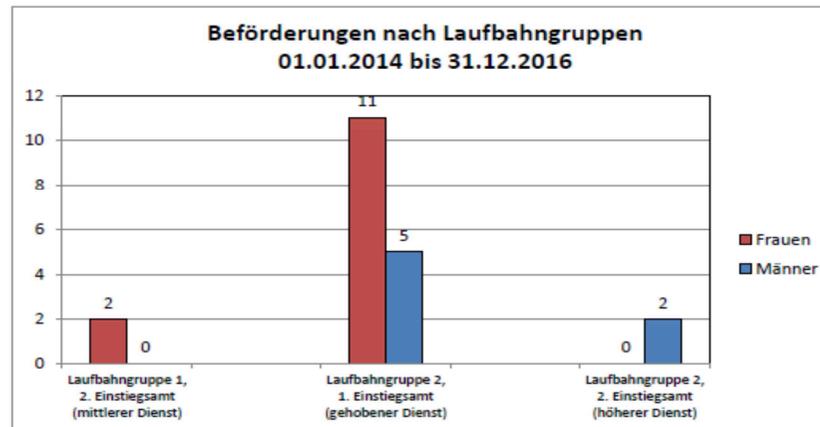
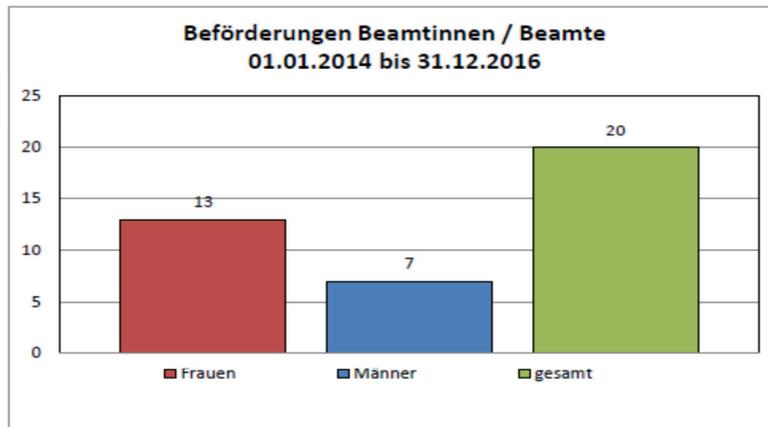
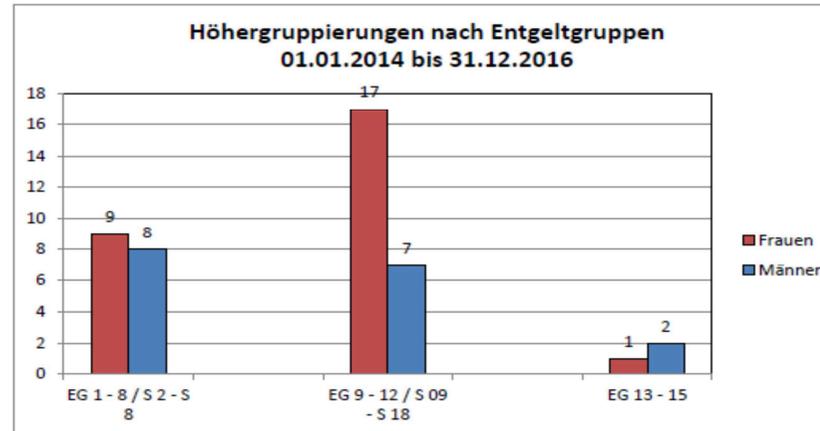
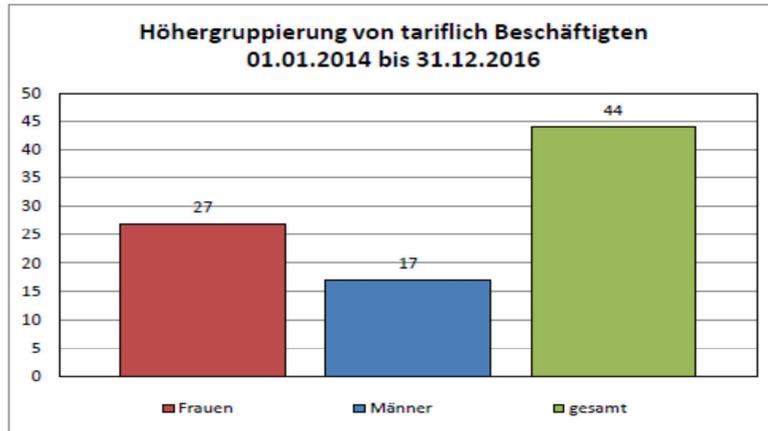
Anlage 6

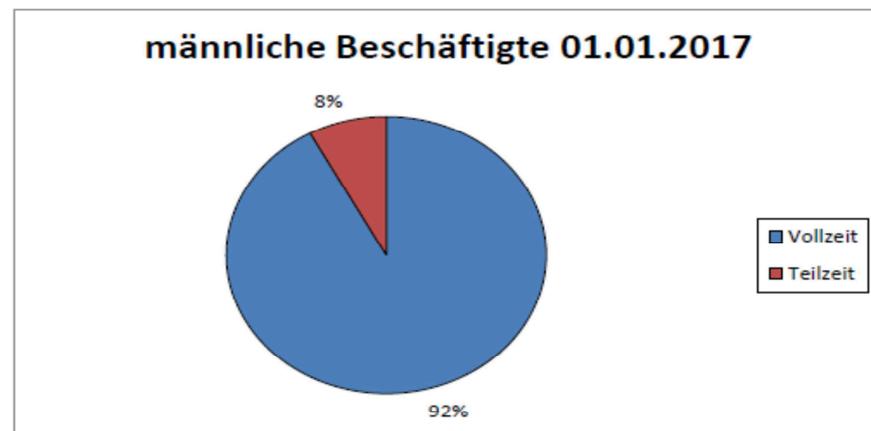
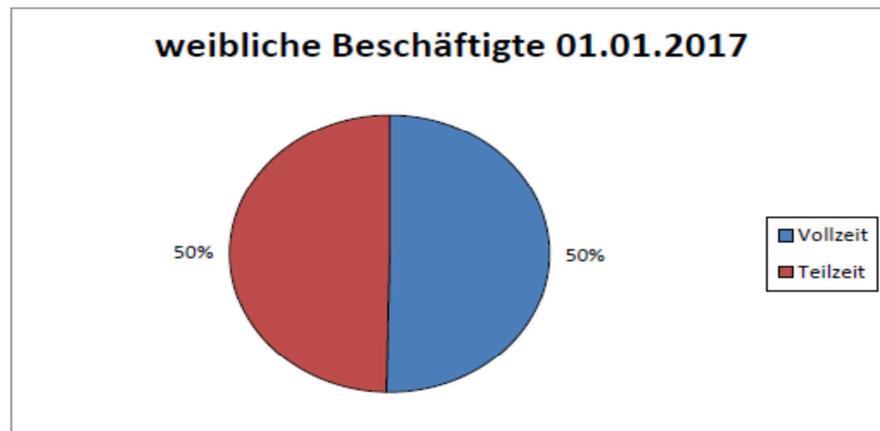
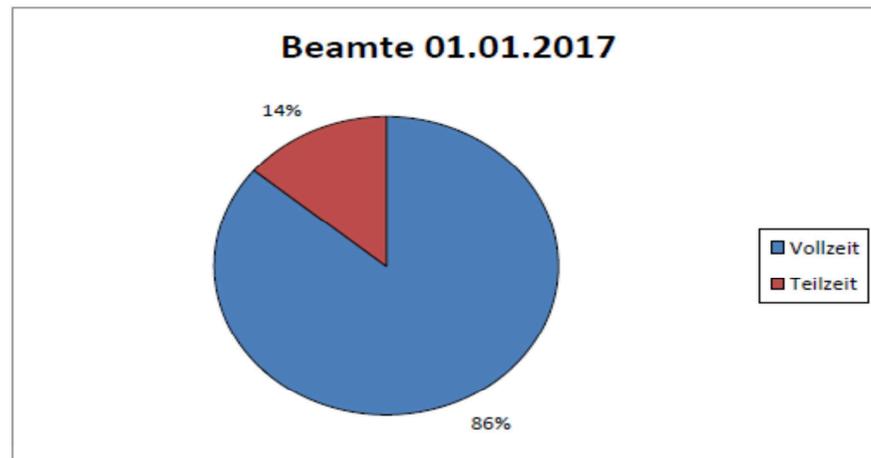
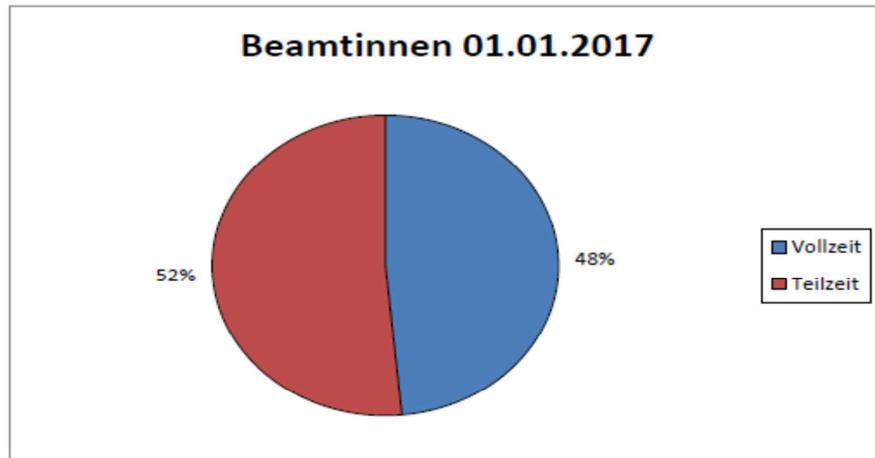


Anlage 7



Anlage 8





Anlage 10

Teilzeit und Beurlaubungen  
01.01.2016 bis 31.12.2016

genehmigte Teilzeitanträge

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	28	23	82%	5	18%
Teilzeit in Elternzeit	1	1	0%	0	0%
Altersteilzeit	2	0	0%	2	100%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	35	31	89%	4	11%
Teilzeit in Elternzeit	0	0	0%	0	0%
Altersteilzeit	0	0	0%	0	0%

genehmigte Beurlaubung

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

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	12	9	75%	3	25%
Sonderurlaub	6	6	100%	0	0%
Summe	18	15	83%	3	25%

am 01.01.2017 waren beurlaubt

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	3	3	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	4	3	75%	1	25%
Summe	7	6	86%	1	14%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	13	11	85%	2	0%
Sonderurlaub	7	7	100%	0	0%
Summe	20	18	90%	2	0%

Prognosen / Zielvorgaben für Beamte und Tariflich Beschäftigte

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Insgesamt	Männer 01.01.2017	Männer in %	Frauen 01.01.2017	Frauen in %	mögliche Veränderungen bis 31.12.2018		Zielvorgabe bei weiblicher Nachbesetzung in %
						Männer	Frauen	
A 16	0	0	0%	0	0%			
A 15 / EG 15	6	5	83%	1	17%			
A 14 / EG 14	10	7	70%	3	30%			
A 13 h.D. / EG 13	7	5	71%	2	29%			

A 13 q.D. / EG 12 / EG S 18	20	13	65%	7	35%			
A 12 / EG 11 / EG S 17	65	33	51%	32	49%		+1	mind. 50 %
A 11 / EG 10 / EG S 15+16	47	18	38%	29	62%	+1	+1	mind. 50 %
A 9 q.D. / A 10 / EG 09** / EG S9-14	132	43	33%	89	67%	-1	-2	mind. 50 %

A 9 m. D.	13	6	46%	7	54%			
A 8 / EG 08 / EG S 05+08	129	19	15%	110	85%			
EG 07**)	11	9	82%	2	18%			
A 7 / EG 06	83	57	69%	26	31%			
A 6 / EG 05	74	33	45%	41	55%			
EG 04**)	18	15	83%	3	17%			
EG 03 / EG S 03	35	8	23%	27	77%			
EG 02 / EG S 02	2	0	0%	2	100%			
EG 01	5	0	0%	5	100%			
Gesamt	657	271	41%	386	59%			

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 Veränderungspotential gesehen.

\*) Die Entgeltgruppe 09 ist vergleichbar mit den Entgeltgruppen S 09 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.