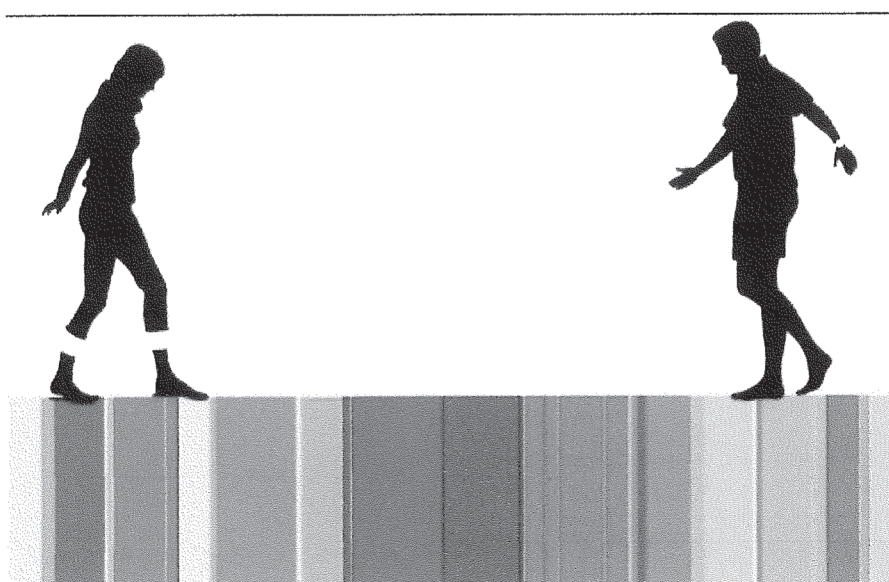




Gleichstellung



Stadt Sankt Augustin
Der Bürgermeister



Bericht zum Gleichstellungsplan 2018 - 2023 der Stadtverwaltung Sankt Augustin

Zwischenbericht der Jahre 2021 + 2022

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 01.01.2018 zu den konkreten Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan	Seite 4
3.1	Höherer Dienst	Seite 4
3.2	Gehobener Dienst	Seite 5
3.4	Mittlerer Dienst	Seite 5
3.5	Frauenanteil in der Stadtverwaltung	Seite 5
4.	Nachwuchsförderung	Seite 6
4.1	Weiterbeschäftigung von Auszubildenden	Seite 6
5.	Beförderungen / Höhergruppierungen	Seite 6
7.	Teilzeit / Beurlaubung	Seite 6
8.	Wiederbesetzungssperre	Seite 7
9.	Leitungsfunktionen	Seite 7
10.	Fortbildungen	Seite 10

1. Allgemeines

Der Gleichstellungsplan der Stadt Sankt Augustin ist auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW von 2016 erstellt worden.

Der nachfolgende Bericht beruht auf § 4 Berichtswesen des bis 31.12.2023 geltenden Gleichstellungsplanes. Dieser schreibt eine zweijährliche Überprüfung vor, ob Zielvorgaben eingehalten werden.

Er beschreibt, wie sich der Frauenanteil in der Stadtverwaltung Sankt Augustin in den Jahren von 2018 - 2022 entwickelt hat.

Nach zwei Jahren müssen die Personalverantwortlichen der Verwaltungsleitung dem Rat einen qualifizierten Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans vorlegen (siehe § 5 a LGG).

Der vorliegende Bericht beruht auf Übernahme von Zahlen, Daten und Fakten des Fachdienstes Personal der Vorjahre.

1.1 Organisation und Ausstattung der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu 50 % freigestellt. Es steht ihr ein Etat von 7.500 € 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 im Jahr 2022 mit Rückblick auf die vorangegangenen 10 Jahre.

Jahr	Beamtinnen/Beamte			Tariflich Beschäftigte		
	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich
2012	108	55	53	513	299	214
2013	109	54	55	523	298	225
2014	107	56	51	523	303	220
2015	107	58	49	527	306	221
2016	109	61	48	537	312	225
2017	109	66	43	548	320	228
2018	110	68	42	574	342	232
2020	105	67	38	604	374	230
2021	104	68	36	664	401	263
2022	98	64	34	748	443	305

3. Gegenüberstellung der tatsächlichen Gegebenheiten im Jahr 2017 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 6 Beschäftigten = 17 %	
A 14/EG 14	3 Frauen von 10 Beschäftigten = 30 %	Zielvorgabe 30 %
A 13/EG 13	2 Frauen von 5 Beschäftigten = 40 %	
Gehobener Dienst		
A 13/EG 12, S 18	8 Frauen von 21 Beschäftigten = 38 %	Zielvorgabe 36 %
A 12/EG 11, S 17	32 Frauen von 65 Beschäftigten = 49 %	Zielvorgabe mind. 50 %
A 11/EG 10, S 15	32 Frauen von 49 Beschäftigten = 65 %	Zielvorgabe mind. 50 %

Gegenüberstellung der tatsächlichen Gegebenheiten im Jahr 2022 zu den konkreten Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan (Anlage 2 + 3)

Höherer Dienst		
A 16	0 Frauen von 0 Beschäftigten = 0 %	
A 15/EG 15	2 Frauen von 8 Beschäftigten = 25%	
A 14/EG 14	6 Frauen von 10 Beschäftigten = 60%	Zielvorgabe 30 %
A 13/EG 13	4 Frauen von 11 Beschäftigten = 36,36%	
Gehobener Dienst		
A 13/EG 12, S 18	16 Frauen von 36 Beschäftigten = 44,44%	Zielvorgabe 32 %
A 12/EG 11, S 17	38 Frauen von 80 Beschäftigten = 47,5 %	Zielvorgabe mind. 50 %
A 11/EG 10, S 15	46 Frauen von 64 Beschäftigten = 71,88%	Zielvorgabe mind.50 %

3.1 Höherer Dienst

Bei Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind im Jahr 2022 von insgesamt 29 Stellen 17 männlich besetzt. In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A14/EG14 wurde die Zielvorgabe von 30% mit einem Wert von 60 % nicht nur erreicht, sondern sogar verdoppelt.

In den verbleibenden hat sich der Wert insgesamt verbessert. Es wird weiterhin eine Aufgabe bleiben, eine paritätische Besetzung der Stellen anzustreben.

3.2 Gehobener Dienst

Bei Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst haben sich die Werte insgesamt verbessert. In der Endstufe des gehobenen Dienstes A 13/EG 12 liegt der Aufwärtstrend von 38 % auf 44 %. In den Eingruppierungen A 11/EG 10, S 15+S16, ist der Frauenanteil von ehemals 50 % (2020) auf 72 % gestiegen (46 Frauen von 64 Beschäftigten).

3.4 Mittlerer Dienst

Bei den Beamtinnen/Beamten haben sich in 2018 - 2022 kaum Änderungen ergeben.

3.5 Frauenanteil in der Stadtverwaltung

507 der 846 Beschäftigten sind Frauen, mit 60 % eine deutliche Mehrheit. Im Jahr 2020 lag die Zahl der Gesamtbeschäftigten der Stadtverwaltung Sankt Augustin bei 709. Damals lag der Frauenanteil ähnlich bei 60 %.

Betrachtet man die Gesamtzahl der Beschäftigten (Anlage 1), so liegt der deutliche Überhang, wie auch in den Vorjahren, bei den weiblichen Angestellten.

Bei A 11 / EG 10 / S 13-16 ist ein hoher weiblicher Anteil zu verzeichnen. Hier-von entfallen auf die Kita-Leitungen bzw. stellv. Kita-Leitungen:

Entgeltgruppe S 13 TVÖD	6 von 6 Beschäftigten
Entgeltgruppe S 15 TVÖD	9 von 11 Beschäftigten
Entgeltgruppe S 16 TVÖD	2 von 2 Beschäftigten

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A 9 g.D/A 10/EG 9/EG S 9 - 14 des gehobenen Dienstes, in der keine Zielvorgabe erfolgt ist, liegt die Frauenquote bei 62 %, vormals 66 %.

In den nicht aufgeführten Besoldungs-/Vergütungsgruppen des mittleren Dienstes haben sich nur geringfügige Veränderungen ergeben.

Ein Einstieg zur Motivation von Mitarbeitenden ist das Mitarbeitergespräch. Hier liegt eine Dienstvereinbarung vor, die umgesetzt wird.

4. Nachwuchsförderung

Aufgrund der Corona Pandemie sind in den Jahren 2021 und 2022 keine Maßnahmen durchgeführt worden. Es gilt diese nun neu aufzulegen und an aktuelle Herausforderungen anzupassen (siehe auch Punkt 10 Fortbildungen).

4.1 Weiterbeschäftigung von Auszubildenden

Sofern die stellenplantechnischen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen, wird den Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung ein Übernahmeangebot gem. § 16a TVAöD unterbreitet. Sind während der Ausbildung sowohl im theoretischen als auch im praktischen Teil gute Leistungen erbracht worden, wird dies durch ein unbefristetes Übernahmeangebot außerhalb des § 16a TVAöD honoriert. Die Stadtinspektoratwärter/innen werden entsprechend in ein Beamtenverhältnis auf Probe übernommen.

Im Jahr 2021 waren insgesamt 19 Auszubildende bei der Stadt beschäftigt. Diese Anzahl teilte sich auf 13 Frauen und sechs Männer auf. Von den 19 Auszubildenden haben fünf 2021 an den Abschlussprüfungen teilgenommen. Drei Frauen und ein Mann wurden im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung übernommen. Die Frauen wurden im Anschluss an ihre Ausbildung im Verwaltungsbereich in den Fachdiensten Frühkindliche Bildung, Organisation und Bürgerservice eingesetzt. Der Mann wurde im Fachdienst IT-Betrieb übernommen. Eine Auszubildende hat die Stadt auf eigenen Wunsch zur Aufnahme eines dualen Studiums verlassen.

Im Jahr 2022 waren insgesamt 20 Auszubildende bei der Stadt beschäftigt. Diese Anzahl teilte sich auf 13 Frauen und sieben Männer auf. Von den 20 Auszubildenden haben acht 2022 an den Abschlussprüfungen teilgenommen. Zwei Frauen und drei Männer wurden im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung übernommen. Zwei Frauen und zwei Männer wurden im Anschluss an ihre Ausbildung im Verwaltungsbereich in den Fachdiensten Digitalisierung und Ausstattung, Soziales, Immobilienverwaltung sowie in der Verwaltung der Musikschule eingesetzt. Ein männlicher Auszubildender wurde im Bäderbereich übernommen. Zusätzlich konnte einer Frau eine befristete Übernahme zur Überbrückung bis zu einer Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber angeboten werden. Ein männlicher Auszubildender hat von diesem Angebot

keinen Gebrauch gemacht. Einer weiteren Frau konnte kein Übernahmeangebot gemacht werden.

5. Beförderungen / Höhergruppierungen

Aus der Anlage 8 ist die mit Stand 31.12.2022 hinsichtlich der Beförderungen / Höhergruppierungen ohne Bewährungsaufstiege zu ersehen.

Bei näherer Betrachtung der Tabellen wird deutlich, dass bei den tariflichen Beschäftigten insgesamt mehr Frauen gegenüber Männern höhergruppiert und bei den Beamtinnen/Beamten 9 Frauen und 1 Mann befördert wurden.

7. Teilzeit / Beurlaubung

Insgesamt 54,7 % der Beamtinnen und 5,88 % der Beamten arbeiten in Teilzeit.

Bei den tariflichen Beschäftigten ist kaum eine Veränderung in der Teilzeitbeschäftigung gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (s. Anlage 9).

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 keinen Einfluss auf die weitere Karriere. Dennoch besteht Handlungsbedarf, Beschäftigte dazu zu motivieren, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben und auch Führungspositionen in Teilzeit auszuscheiden.

8. Wiederbesetzungssperre

Die Lösung, durch hausinterne Umsetzungen der Wiederbesetzungssperre entgegenzuwirken, steht grundsätzlich im Einklang mit § 7 des Gleichstellungsplans.

9. Leitungsfunktionen (s. Anlage 7)

Bereiche	Nähere Erläuterung
Die 11 Fachbereiche werden von 4 weiblichen und 7 männlichen Führungskräften geleitet.	
Von 25 Fachdienstleitungen sind 13 Stellen weiblich und 10 Stellen männlich besetzt und 1 unbesetzt.	
Von den 5 Stabsstellenleitungen sind 2 weiblich und 3 männlich.	ZV RPA BNU

	luS
Innerhalb des Hauses bestehen 13 Einrichtungen, 8 davon sind Kindertageseinrichtungen. Die 8 Kitas und der Bauhof werden weiblich geleitet	Bauhof Zentrale Abwasserversorgungsanlage Stadtbücherei Musikschule Betriebsleiter Bäder 8 Kindertagesstätten

Die Aufgabenfelder des Fachdienstes „Tagesbetreuung von Kindern“ werden von Jahr zu Jahr größer. Hier sind, verglichen mit der übrigen Verwaltung, ausschließlich Frauen in Führungspositionen vertreten.

Bereits heute wird bei zu besetzenden Stellen im Hinblick auf den pädagogischen Ansatz darauf hingewiesen, dass die Bewerbung von Männern erwünscht ist.

10. Fortbildungen

In den vergangenen Jahren wurden regelmäßig Fortbildungen zur persönlichen Weiterbildung angeboten. Diese wurden wegen der Corona-Pandemie nur wenig in Anspruch genommen.

Perspektivisch werden die Angebote nun für alle Mitarbeitenden der Verwaltung geöffnet.

Die meisten fachspezifischen Fortbildungen werden von Frauen wahrgenommen werden. Hier ist der FD 5/40, Tagesbetreuung für Kinder und im FB 9 hervorzuheben.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements, welches in der Verwaltung erhöhte Bedeutung bekommen hat, muss seitens der Verwaltung darauf hingewirkt werden, dass Führungskräfte und Mitarbeitende gerade im Hinblick auf die älter werdenden Mitarbeitenden, den Fachkräftemangel und den daraus folgenden Herausforderungen für die persönliche Resilienz geschult werden.

Es sind Überlegungen angestellt worden, wie Anreize geschaffen werden können, sich als Führungskraft ausbilden zu lassen. Andere Kommunen berichten ebenfalls über ähnliche Probleme. Durch die Auflegung des Programms „FührungskräftePlus“ zur Gewinnung von Mitarbeitenden Führungspositionen wurden erste Maßnahmen in diese Richtung ergriffen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (S. 25 ff)

Arbeitszeit und Teilzeit

Es werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen ausgeschöpft um Teilzeitanträgen aus Gründen der Familienfürsorge entsprechen zu können (III. 2. GLP). Eine Teilzeitbeschäftigung wird nicht zum Nachteil der sich bewerbenden Person gewertet. Gleiches gilt auch für eine familienbedingte Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit (III. 2. GLP).

Auch wurde bereits umgesetzt, dass, im Falle des Entstehens von Stundenüberhängen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen, die Stundenüberhänge vorrangig den Beschäftigten angeboten werden, die sich im Sonderurlaub bzw. in Elternzeit befinden, um einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen (III. 3. Ziffer 3 GLP).

Es erfolgt eine Motivation durch familienfreundliche Arbeitszeiten (III. GLP, S. 27) Betriebliche Betreuungsangebote (Kitaplätze für weibl. Führungskräfte bei Bedarf) (III. GLP, S. 27). Sind bisher nicht umgesetzt worden.

Eine Ausweitung der Rahmenarbeitszeit ist erfolgt.

Seit Januar 2019, nach erfolgreichem Abschluss der Pilotphase, zählt die Mobile Arbeit zum Angebot der Stadt. und wurde mit Beginn der Pandemie 2020 massiv erweitert. Inzwischen ist mobile Arbeit gelebte Praxis und wird abgestimmt auf die einzelnen Fachbereiche, gelebt.

Förderung von weiblichen Führungskräften in der Stadtverwaltung Sankt Augustin

Die Verwaltung hat folgende Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan bereits umgesetzt bzw. veranlasst:

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird in der Stellenausschreibung darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. (II.4, Ziffer 3 Gleichstellungsplan) Die stellenausschreibende Stellen werden seitens des Fachdienstes Personal entsprechend informiert, dies bei der Auswahlentscheidung zu berücksichtigen.

Die grundsätzliche Durchführung von internen Stellenausschreibungsverfahren vor externen Stellenausschreibungsverfahren, konnte bereits umgesetzt werden (II. 4. Ziffer 1 GLP). Im Bewerbungsverfahren ist eine paritätische Besetzung der Auswahlkommission nicht immer leistbar.

Die Motivation von entsprechend qualifizierten Frauen durch ihre weiblichen Führungskräfte, sich auf höherwertigere Stellen zu bewerben, entspricht der ge-

lebten Verwaltungspraxis. Dies erfolgt unter z.B. durch Hospitationsofferten und offene Ansprachen (II. 4. Ziffer 2 GLP; III. Frauenförderplan (GLP), S. 26).

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wurde der Hinweis bei Stellenausschreibungen aufgenommen, dass Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht sind (II. 4. Ziffer 5 GLP).

Alle Führungskräfte nahmen an der Maßnahme „Optimierung von Führung und Zusammenarbeit“ teil (II. 6. Ziffer 2 GLP; III. GLP, S. 26), darüber hinaus wird für Mitarbeiterinnen unter anderem zur Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben seit September 2018 ein Training von Schlüsselqualifikationen angeboten (II. 6. Ziffer 3 GLP; III. GLP, S. 26).

Innerhalb des Trainings besteht im Rahmen von zeitlich begrenzten Projekten durch die Übernahme einer Projektleitung die Möglichkeit erste Führungserfahrungen (Führen auf Zeit) zu sammeln (II. GLP, S. 26).

Ein Mentoring-Angebot besteht für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung bereits seit mehreren Jahren (II. 6. Ziffer 4 GLP). Ein Leitfaden hierzu ist zusätzlich veröffentlicht. Das Mentoring beinhaltet auch, dass Mentoren mit ihren Mentees beratende Gespräche führen, konkrete Hilfestellungen, sowohl für die persönliche als auch für die berufliche Weiterentwicklung, geben und sie animieren den nächsten Karriereschritt zu tun (II. GLP, S. 25)

Bei Bedarf finden Coachings von Führungskräften und Supervisionen statt (II. GLP, S. 25).

Es erfolgt eine Motivation durch familienfreundliche Arbeitszeiten (III. GLP, S. 27).

Frauenversammlung

Um eine Informationsplattform und auch eine Vernetzungsmöglichkeit für die Frauen der Stadtverwaltung zu bieten, fand seitens der Gleichstellung im April 2019 eine Frauenversammlung statt, zu der auch Frauen eingeladen worden sind, die sich im Angestelltenverhältnis mit der Stadt Sankt Augustin befinden, jedoch aus verschiedenen Gründen zurzeit nicht am Arbeitsleben teilnehmen können.

Insgesamt werden die Frauenversammlungen kaum wahrgenommen, daher wurde auf eine weitere Veranstaltung verzichtet.

Seminare Gleichstellung

In den Jahren 2018 - 2019 wurden explizit für Frauen jeweils 5 Seminare in Präsenz angeboten (III. 5 GLP S. 27):

Aufgrund der Pandemielage wurden 2020 weitere Präsenzseminare abgesagt. Damit die Frauen weiterhin erreicht werden konnten und die bereitgestellten und bereits beauftragten Gelder dennoch sinnvoll platziert werden konnten, sind seitens der Gleichstellung s. g. Espresso-Videos in Auftrag gegeben worden, die exklusiv für die Stadt gedreht wurden und der persönlichen Weiterbildung dienen.

In den Jahren 2021-2022 wurden jeweils 5 Seminare online und teils in Präsenz angeboten. Da das Angebot nicht so angenommen wurde, wie es gewünscht wurde, ist es nun auf alle Mitarbeitenden der Stadt ausgeweitet wurden.

Zunächst durch die Pandemielage, den demographischen Wandel und nun durch den Fachkräftemangel, hat sich das Arbeiten in der Verwaltung verändert. Insbesondere die Herausforderung zwischen Homeoffice, Familienleben und die teils mangelhafte Digitalisierung stellt die Verwaltung vor neue Aufgaben, die es zu bewältigen gilt, die aber auch neue Chancen eröffnen.

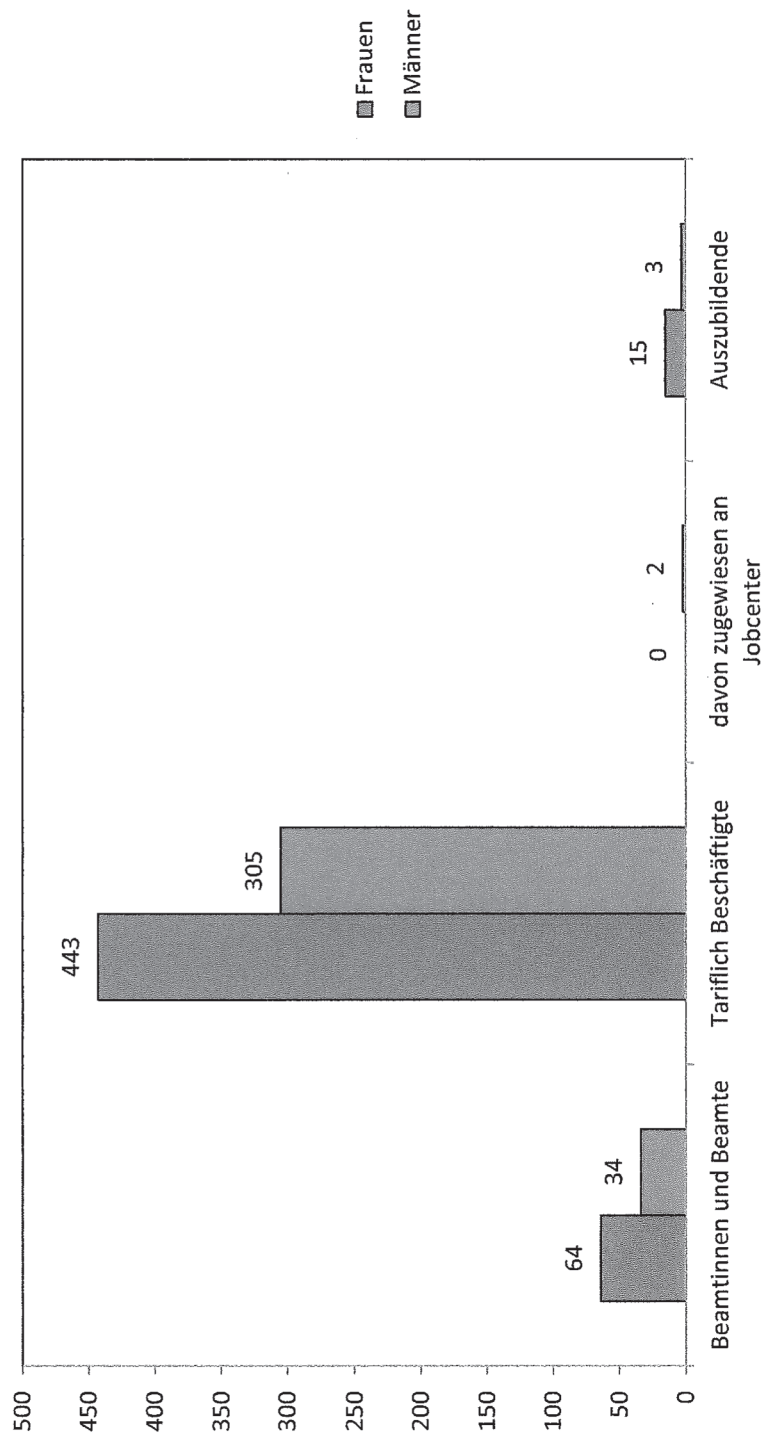


Susanne Sielaff-Bock
Gleichstellungsbeauftragte

Bestandsaufnahme Beamtinnen/Beamte am 31.12.2022

Besoldungsgruppe	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 16 Vollzeit	0	0		0	
A 16 Teilzeit	0	0		0	
A 16	0	0		0	
A 15 Vollzeit	3	2	67%	1	33%
A 15 Teilzeit	0	0		0	
A 15	3	2	67%	1	33%
A 14 Vollzeit	0	0		0	
A 14 Teilzeit	3	0	0%	3	100%
A 14	3	0	0%	3	100%
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	6	4	67%	2	33%
A 13 g.D. Teilzeit	1	0	0%	1	100%
A 13 g.D.	7	4	57%	3	43%
A 12 Vollzeit	14	10	71%	4	29%
A 12 Teilzeit	5	0	0%	5	100%
A 12	19	10	53%	9	47%
A 11 Vollzeit	6	4	67%	2	33%
A 11 Teilzeit	13	1	8%	12	92%
A 11	19	5	26%	14	74%
A 10 Vollzeit	8	1	13%	7	88%
A 10 Teilzeit	4	0	0%	4	100%
A 10	12	1	8%	11	92%
A 9 g.D. Vollzeit	8	3	38%	5	63%
A 9 g.D. Teilzeit	1	0	0%	1	100%
A 9 g.D.	9	3	33%	6	67%
A 9 m.D. Vollzeit	7	3	43%	4	57%
A 9 m.D. Teilzeit	3	1	33%	2	67%
A 9 m.D.	10	4	40%	6	60%
A 8 Vollzeit	9	5	56%	4	44%
A 8 Teilzeit	7	0	0%	7	100%
A 8	16	5	31%	11	69%
A 7 Vollzeit					
A 7 Teilzeit					
A 7	0	0		0	
A 6 Vollzeit					
A 6 Teilzeit					
A 6	0	0		0	
Vollzeit:	61	32	52%	29	48%
Teilzeit:	37	2	5%	35	95%
Gesamt:	98	34	35%	64	65%

Beschäftigte der Stadt Sankt Augustin am 31.12.2022



Bestandsaufnahme Tariflich Beschäftigte am 31.12.2022

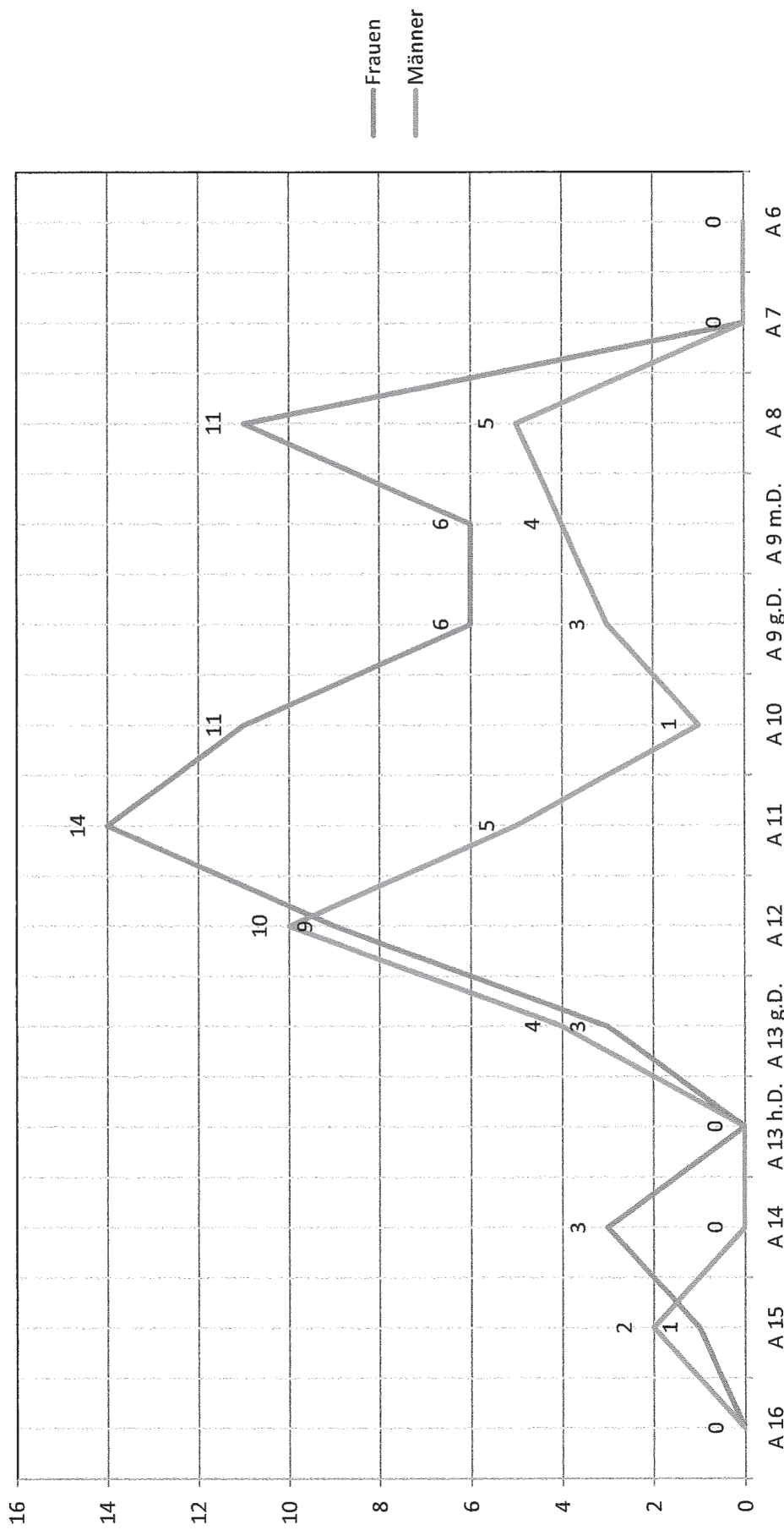
Entgeltgruppe		insgesamt	Männer	%	Frauen	%
15 Vollzeit		5	4	80%	1	20%
15 Teilzeit		0	0		0	
EG 15		5	4	80%	1	20%
14 Vollzeit		6	4	67%	2	33%
14 Teilzeit		1	0	0%	1	100%
EG 14		7	4	57%	3	43%
13 Vollzeit		6	5	83%	1	17%
13 Teilzeit		5	2	40%	3	60%
EG 13		11	7	64%	4	36%
12 Vollzeit	S 18 Vollzeit	24	15	63%	9	38%
12 Teilzeit	S 18 Teilzeit	5	1	20%	4	80%
EG 12	S 18	29	16	55%	13	45%
11 Vollzeit	S 17 Vollzeit	39	25	64%	14	36%
11 Teilzeit	S 17 Teilzeit	22	7	32%	15	68%
EG 11	S 17	61	32	52%	29	48%
10 Vollzeit	S 15+16 Vollzeit	35	12	34%	23	66%
10 Teilzeit	S 15+16 Teilzeit	10	1	10%	9	90%
EG 10	S 15+16	45	13	29%	32	71%
09 Vollzeit	S 09-14 Vollzeit	88	45	51%	43	49%
09 Teilzeit	S 09-14 Teilzeit	49	11	22%	38	78%
EG 09	S 09-14	137	56	41%	81	59%
08 Vollzeit	S 08a+08b Vollzeit	87	17	20%	70	80%
08 Teilzeit	S 08a+08b Teilzeit	69	4	6%	65	94%
EG 08	S 08a+08b	156	21	13%	135	87%
07 Vollzeit		19	17	89%	2	11%
07 Teilzeit		4	2	50%	2	50%
EG 07		23	19	83%	4	17%
06 Vollzeit		73	60	82%	13	18%
06 Teilzeit		8	2	25%	6	75%
EG 06		81	62	77%	19	23%
05 Vollzeit		38	26	68%	12	32%
05 Teilzeit		42	3	7%	39	93%
EG 05		80	29	36%	51	64%
04 Vollzeit		19	16	84%	3	16%
04 Teilzeit		4	1	25%	3	75%
EG 04		23	17	74%	6	26%
03 Vollzeit	S 03 Vollzeit	14	3	21%	11	79%
03 Teilzeit	S 03 Teilzeit	54	17	31%	37	69%
EG 03	S 03	68	20	29%	48	71%
02 Vollzeit	S 02 Vollzeit	1	1	100%	0	0%
02 Teilzeit	S 02 Teilzeit	5	3	60%	2	40%
EG 02	S 02	6	4	67%	2	33%
01 Vollzeit		1	0	0%	1	100%
01 Teilzeit		15	1	7%	14	93%
EG 01		16	1	6%	15	94%
Vollzeit:		455	250	55%	205	45%
Teilzeit:		293	55	19%	238	81%
Gesamt:		748	305	41%	443	59%

Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 31.12.2022

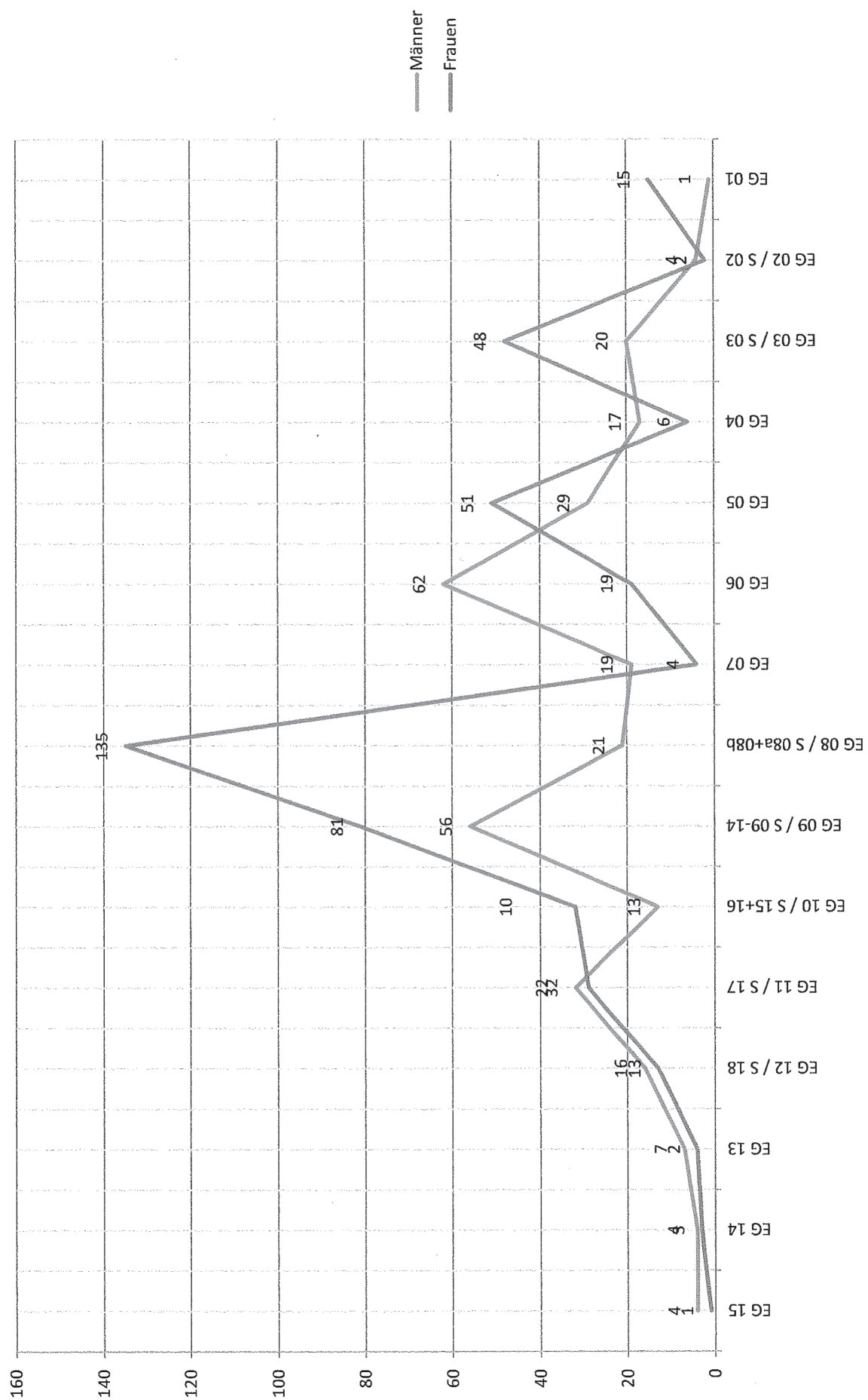
Besoldungs- / Entgeltgruppe	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 16	0	0	0%	0	0%
A 15 / EG 15	8	6	75%	2	25%
A 14 / EG 14	10	4	40%	6	60%
A 13 h.D. / EG 13	11	7	64%	4	36%
A 13 g.D. / EG 12 / EG S 18	36	20	56%	16	44%
A 12 / EG 11 / EG S 17	80	42	53%	38	48%
A 11 / EG 10 / EG S 15+16	64	18	28%	46	72%
A 9 g.D. / A 10 / EG 09*) / EG S 9-14	158	60	38%	98	62%
A 9 m.D.	10	4	40%	6	60%
A 8 / EG 08 / EG S 08a+08b	172	26	15%	146	85%
EG 07	23	19	83%	4	17%
A 7 / EG 06	81	62	77%	19	23%
A 6 / EG 05	80	29	36%	51	64%
EG 04	23	17	74%	6	26%
EG 03 / EG S 03	68	20	29%	48	71%
EG 02 / EG S 02	6	4	67%	2	33%
EG 01	16	1	6%	15	94%
Gesamt:	846	339	40%	507	60%

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

Beamtinnen / Beamte 31.12.2022



Tariflich Beschäftigte 31.12.2022



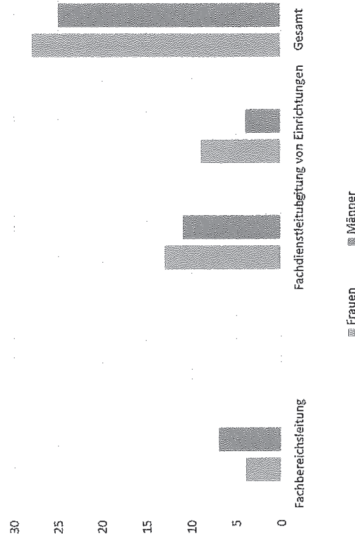
- 10V -

FB	FD	FBL	FBL
FB 0	FD 0/10	Fr. Krumm	Fr. Schumacher
	FD 0/30		Fr. Köhnen
FB 1	FD 1/10	Hr. Müller	Hr. Schley
	FD 1/20		Hr. Maur
	FD 1/30		Fr. Steinbeck
FB 2	FD 2/10	Hr. Rupp	Fr. Seidl
	FD 2/30		Fr. Grüneberg
FB 3	FD 3/50	Fr. Stockstiefen	Hr. Schmitt
FB 4	FD 4/10	Fr. Kusserow	Hr. Lefterz
	FD 4/20		Fr. Hülse
FB 5	FD 5/10	Hr. Dr. Serafin	Fr. Rosenberg
	FD 5/20		Fr. Kalisch
	FD 5/40		Fr. Machein
	FD 5/50		Hr. Mersch
	FD 5/60		Hr. Gernscheid
FB 6	FD 6/10	Hr. Trubenbach	Hr. Knipp
	FD 6/30		Hr. Troesser
FB 7	FD 7/30	Hr. Kallenbach	unbesetzt
FB 8	FD 8/10	Fr. Dedenbach	Hr. Neuring
	FD 8/20		Fr. Lindlar
FB 9	FD 9/10	Hr. Mosck	Fr. Lützenbach
	FD 9/20		Hr. Salz
FB 10	FD 10/10	Hr. van Grinsven	Fr. Boosten
	FD 10/20		Hr. Krupp
Einrichtungen	Musikschule		Hr. Salz
	Bäder		Hr. Gierse
	Bücherei		Hr. Schulte-Noelke
	Kitas (8 Stk.)		8 Frauen
	Bauhof		Fr. Zweibohmer
	ZABA		Hr. Kenfer
Stabsstellen	RPA		Fr. Krop
	ZV		Hr. Otto
	BNU		Hr. Kasper
	IuS		Fr. Massow

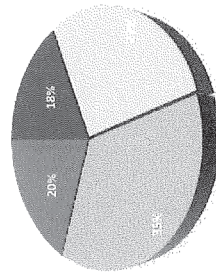
	% Frauen	% Männer	Gesamt
Fachbereichsleitung	36,36 %	63,64 %	100,00 %
Fachdienstleistung	54,17 %	45,83 %	100,00 %
Leitung von Einrichtungen	69,23 %	30,77 %	100,00 %
Stabsstellenleitung	40,00 %	60,00 %	100,00 %
Gesamt	52,83 %	47,17 %	100,00 %

	Frauen	Männer	Gesamt
Fachbereichsleitung	4	7	11
Fachdienstleistung	13	11	24
Leitung von Einrichtungen	9	4	13
Stabsstellenleitung	2	3	5
Gesamt	28	25	53

1 unbesetzt



% Frauen



■ Fachbereichsleitung ■ Fachdienstleistung ■ Leitung von Einrichtungen ■ Stabsstellenleitung

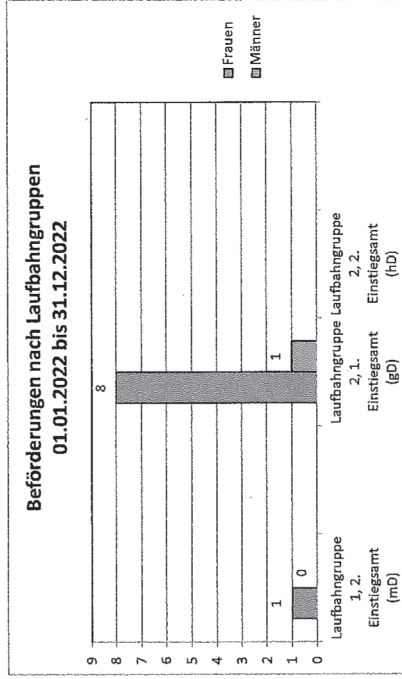
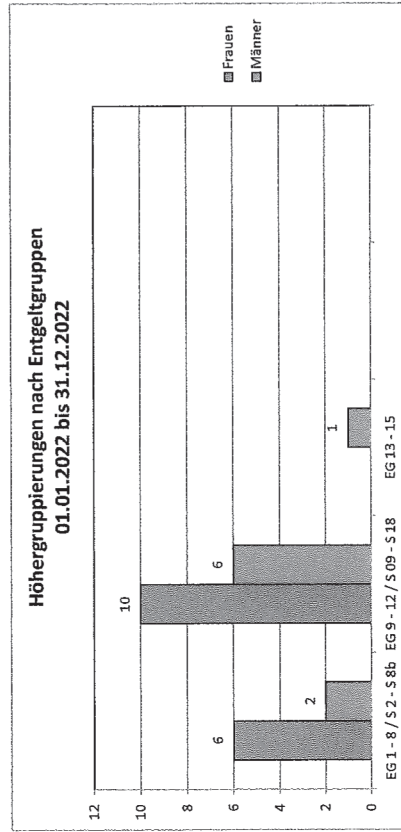
-102-

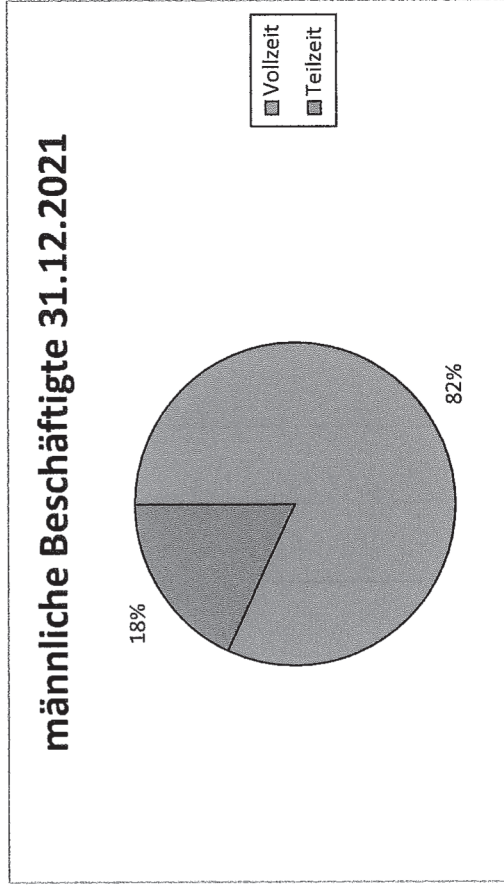
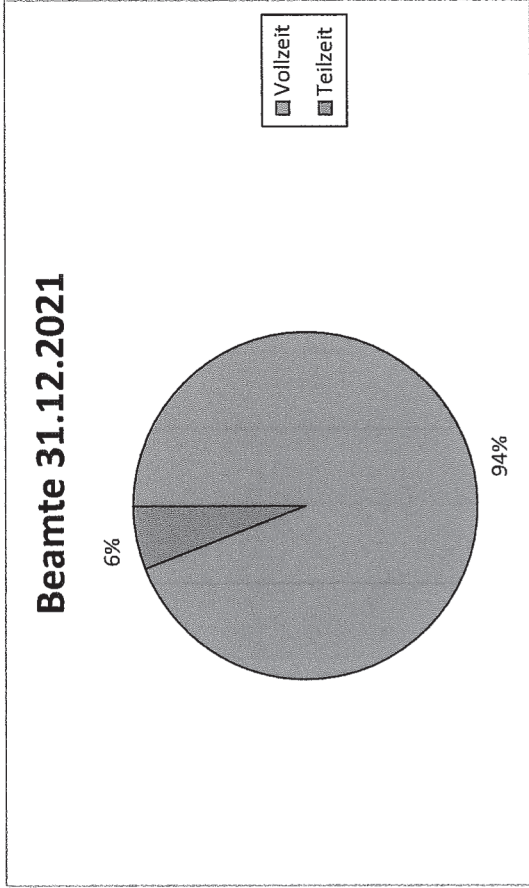
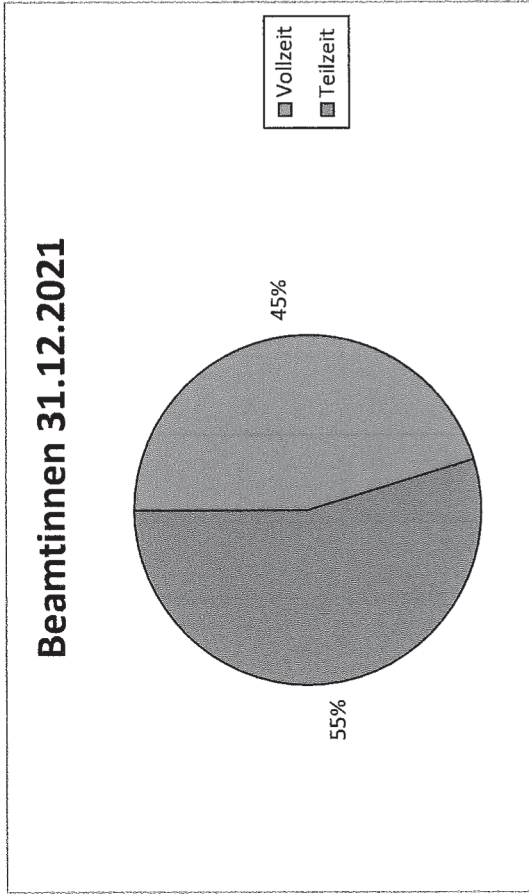
Höhergruppierung von tariflich Beschäftigten 01.01.2022 bis 31.12.2022	Frauen	Männer	gesamt
	16	8	24

Höhergruppierungen nach Entgeltgruppen 01.01.2022 bis 31.12.2022	EG 1 - 8 / S 2 - S 8b	EG 9 - 12 / S 09 - S 18	EG 13 - 15
Frauen	6	10	
Männer	2	6	1
gesamt	8	16	1

Beförderungen Beamtinnen / Beamte 01.01.2022 bis 31.12.2022	Frauen	Männer	gesamt
	9	1	10

Beförderungen nach Laufbahngruppen 01.01.2022 bis 31.12.2022	Laufbahngruppe 1, 2, Einstiegsamt (mD)	Laufbahngruppe 2, 1, Einstiegsamt (gD)	Laufbahngruppe 2, 2, Einstiegsamt (hD)
Frauen	1	8	
Männer	0	1	
gesamt	1	9	0





Teilzeit und Beurlaubungen

01.01.2022 bis 31.12.2022

genehmigte Teilzeitanträge

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	27	26	96%	1	4%
Teilzeit	26	26	100%	0	0%
Altersteilzeit	1	0	0%	1	100%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	27	26	96%	1	4%
Teilzeit	26	25	96%	1	4%
Altersteilzeit	1	1	100%	0	0%

genehmigte Beurlaubung

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	6	6	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	1	1	100%	0	0%
Summe	7	7	100%	0	0%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	3	3	100%	0	0%
Sonderurlaub	1	1	100%	0	0%
Summe	4	4	100%	0	0%

am 31.12.2022 waren beurlaubt

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	6	6	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	1	1	100%	0	0%
Summe	7	7	100%	0	0%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	3	3	100%	0	0%
Sonderurlaub	1	1	100%	0	0%
Summe	4	4	100%	0	0%