

Frauenförderplan 2015-2018



2015

2016

2017

2018

Inhalt

1. Vorbemerkungen	3
2. Rechtsgrundlagen, Ziele und Geltungsbereich	3
3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur	3
4. Personalbedarfsprognose und Rahmenbedingungen	6
5. Zielquoten	6
6. Maßnahmen	7
7. Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren	7
8. Ausbildung und Vorbereitungsdienst	8
9. Fort- und Weiterbildung	8
10. Führungskräftequalifizierung	9
11. Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf	9
12. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	11
13. Mentoring-Projekt „Mit Frauen an die Spitze“	11
14. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	12
15. Beurteilungsrichtlinien	12
16. Besetzung von Gremien	12
17. Aufgaben, Angebote und Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten	13
18. Geltungsdauer	13
19. Anlagen (Bericht zum Frauenförderplan und Statistiken)	14
a. Bericht über die durchgeführten Maßnahmen des Frauenförderplanes 2012-2015	14
b. Statistik	20
Mitarbeiterzahlen 2012 bis 2014	20
Personalstruktur Beamte 2012 bis 2014	21
Personalstruktur Beschäftigte 2012 bis 2014	22
Personalstruktur Sozial- und Erziehungsdienst 2012 bis 2014	23
Bewerbungen und Einstellungen Auszubildende 2012-2014	24
Anzahl Auszubildende zu den Stichtagen	25
Beförderungen 2012-2014	26
Höhergruppierungen 2012-2014	27
Höhergruppierungen S-Tarife 2012-2014	28

1. Vorbemerkungen

Frauenförderung als Teil der Personalentwicklung war bei der Stadt Marl schon vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) von großer Bedeutung.

Auch nach vielen Jahren und unterschiedlichsten Maßnahmen ist das Thema Frauenförderung weiterhin aktuell.

Der nun vorliegende Frauenförderplan 2015-2018 baut zwar auf den vorherigen Plänen auf, enthält jedoch zusätzlich noch neue Ansatzpunkte in Hinsicht Gleichstellung von Männern und Frauen.

Der Bericht über die Umsetzung der durchgeführten Maßnahmen ist beigelegt.

2. Rechtsgrundlagen, Ziele und Geltungsbereich

Laut § 6 LGG NRW beinhaltet der Frauenförderplan Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- zum Abbau von Unterrepräsentanzen.

Der Frauenförderplan gilt für alle Bereiche der Stadtverwaltung Marl und ihrer eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Zur Feststellung bestehender Unterrepräsentanzen, die durch Maßnahmen des Frauenförderplanes abgebaut werden sollen, ist zunächst eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie u.a. eine Prognose der zu besetzenden Stellen erforderlich.

Zunächst müssen also die Bereiche identifiziert werden, in denen der Frauenanteil unterrepräsentiert ist, um den weiblichen Anteil in diesen Berufsbereichen bzw. Entgelt- oder Besoldungsstufen mit gezielten Maßnahmen erhöhen zu können.

Zum Stichtag 31.12.2014 waren bei der Stadt Marl insgesamt 1300 Personen beschäftigt. Davon waren 693 weiblich. Der Frauenanteil beträgt somit 53,31 %. Gegenüber den für den Frauenförderplan 2012-2015 erhobenen Daten hat sich der Frauenanteil leicht verringert, liegt aber immer noch über dem Durchschnitt (siehe Seite 20).

Bei den Beschäftigten arbeiten 55,79 % Frauen, während es im Beamtenbereich - bedingt durch die vorwiegend mit Männern besetzte Feuerwehr 42,68 % sind.

Beim Umfang der Beschäftigung zeigt sich weiterhin, dass deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten. Zum Stichtag 31.12.2014 waren 369 Personen teilzeitbeschäftigt. Davon waren 83,74 % weiblich (309) und 16,26 % männlich (60). Gegenüber der Datenerhebung für den Frauenförderplan 2012 – 2015 (Stichtag 31.12.2011) ist der Teilzeitanteil an der Beschäftigtenzahl gesunken (aktuell 369 Personen von 1300 Mitarbeitern = 28,38 % und damals 419 von 1309 Beschäftigten = 32 %). Der Frauenanteil ist jedoch fast gleich geblieben (jetzt 83,74 % gegenüber 84 % in 2011).

Altersteilzeit

In Altersteilzeit befanden sich zum Stichtag 31.12.2014 insgesamt noch 40 Personen bei den Beschäftigten und 21 Mitarbeiter bei den verbeamteten Kräften.

Gesamtdarstellung Altersteilzeit Beschäftigte (Stand: 31.12.14)							
	mittlerer Dienst		gehobener Dienst		höherer Dienst		gesamt
	w	m	w	m	w	m	
ATZ Blockmodell Arbeitsphase	0	0	0	0	0	0	0
ATZ Blockmodell Freizeitphase	13	5	11	10	0	0	39
ATZ Teilzeitmodell	0	0	1	0	0	0	1
Gesamt	13	5	12	10	0	0	40

Gesamtdarstellung Altersteilzeit Beamte (Stand: 31.12.14)							
	mittlerer Dienst		gehobener Dienst		höherer Dienst		gesamt
	w	m	w	m	w	m	
ATZ Blockmodell Arbeitsphase	2	0	5	1	1	0	9
ATZ Blockmodell Freizeitphase	3	3	2	4	0	0	12
ATZ Teilzeitmodell	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	5	3	7	5	1	0	21

Beurlaubungen und Elternzeit

Anträge auf	2012				2013				2014			
	Beschäftigte		Beamte		Beschäftigte		Beamte		Beschäftigte		Beamte	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Elternzeit	5	4	1	0	5	0	1	1	9	6	1	0
Beurlaubung	4	1	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0
GESAMT	9	5	3	0	7	0	1	1	11	6	1	0

Teilzeit

Anträge auf	2012				2013				2014			
	Beschäftigte		Beamte		Beschäftigte		Beamte		Beschäftigte		Beamte	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Teilzeit	12	2	1	2	8	2	1	1	8	2	2	1

Auszubildende, Anwärtinnen und Anwarter

In Ausbildung waren am 31.12.2014 insgesamt 19 Nachwuchskräfte.

Berufsbild	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen
Kaufmann/-frau für Informatik	1	1	2	50,0%
Verwaltungsfachangestellte/r	5	3	8	62,5%
Bachelor of Laws/ Stadtinspektor/-in	5	2	7	71,4%
Verwaltungswirte	2	0	2	100,0%
GESAMT	13	6	19	68,4%

Unterrepräsentanzen

Die in der Anlage aufgeführten Daten zur Beschäftigungsstruktur zeigen, dass sich an den Überrepräsentanzen in den niedrigen Entgeltgruppen (EG 1 – EG2Ü) wenig geändert hat, genau wie an dem überproportional hohen Frauenanteil im Sozial- und Erziehungsdienst. Im Bereich der Reinigungskräfte beträgt der Frauenanteil 100 %, während er im gewerblichen Bereich des Zentralen Betriebshofes bei 7,49 % liegt. Bei den Hausmeistertätigkeiten sind 14,63 % Frauen und bei der Feuerwehr 7,69 %. Der Reinigungsbereich bei der Stadt Marl als reine Frauendomäne ist jedoch auch ein Beispiel dafür, dass niedriger entlohnte Tätigkeiten durchaus auch sozialversicherungspflichtig ausgeübt werden können und somit den Frauen entsprechende Sicherheit bieten (geregeltes Einkommen, Sozial- und Rentenversicherungspflicht etc.). Nicht jede Frau (oder jeder Mann) strebt eine Vollzeittätigkeit oder große Schritte auf der Karriereleiter an.

Ergeben sich im Rahmen der Analyse der Beschäftigungsstruktur Unterrepräsentanzen, sind für die Ausschreibung und das Auswahlverfahren die §§ 7 – 10 LGG zu beachten.

Führungskräfte

Zum Stichtag 31.12.2014 stellen Frauen 35 % der Führungskräfte. Der hohe Frauenanteil auf der Ebene der Sachgebiets- und Teamleitungen ist weiterhin unter anderem auf den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes und die Leitungskräfte der städtischen Kindertageseinrichtungen zurückzuführen.

Führungsebene	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
Verwaltungsleitung B	0	1	1	0 %
Beigeordnete/Dezernenten	1	2	3	33 %
Amtsleitung	2	11	13	15 %
Abteilungsleitung	10	19	29	34 %
Sachgebiets-/Teamleitung	32	31	63	51 %
Meister/innen	1	6	7	14 %
Vorarbeiter/innen	4	22	26	15 %
GESAMT	50	92	142	35 %

4. Personalbedarfsprognose und Rahmenbedingungen

Die Auswertung der Personalstatistik weist für die Laufzeit des Frauenförderplanes bis zum Jahr 2018 insgesamt 70 Personalabgänge aus. Davon entfallen auf den einfachen Dienst 11 Frauen und 2 Männer, auf den mittleren Dienst 11 Frauen und 9 Männer, auf den gehobenen Dienst 19 Frauen und 14 Männer sowie auf den höheren Dienst 0 Frauen und 4 Männer.

Eine gesicherte Aussage über zukünftig zu besetzende Stellen, wahrscheinliche Beförderungen und Höhergruppierungen ist naturgemäß nicht möglich. Die Erfahrungen der letzten Jahre sowie die beigefügten Statistiken zu den entsprechenden Themen können Anhaltspunkte liefern, aus denen Durchschnittswerte für die Zukunft abgeleitet werden können.

5. Zielquoten

Gem. § 6 Abs. 3 LGG ist das Ziel des Frauenförderplanes die Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen auf 50 %.

Unabhängig von den heute schon feststehenden Personalabgängen durch altersbedingtes Ausscheiden, wären zu viele Unwägbarkeiten zu berücksichtigen, um eine solide Datenbasis als Grundlage zu entwickelnder Zielquoten zu erhalten (z.B. Arbeitgeberwechsel, krankheitsbedingtes Ausscheiden, Beurlaubungen, Tod etc.).

Auf besondere Zielquoten wird in diesem Frauenförderplan somit komplett verzichtet. Inwieweit möglicherweise bei Erstellung eines nachfolgenden Frauenförderplanes wieder prozentuale oder Verhältnisquoten aufgenommen werden, wird zu gegebener Zeit entschieden.

6. Maßnahmen

Die unter den Punkten 7 bis 19 aufgeführten Maßnahmen zur Erreichung der Ziele des LGG sind entweder bereits tarifvertraglich oder gesetzlich vorgeschrieben, ergeben sich originär aus dem Wortlaut des LGG oder versprechen von ihrer Struktur her die Gleichstellung von Männern und Frauen oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

7. Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren

Die bestehenden Richtlinien für die Durchführung von Personalauswahlverfahren bei der Stadt Marl gelten für alle internen sowie externen Stellenbesetzungsverfahren. Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie des LGG werden beachtet.

Grundsätzlich sollen alle freien zu besetzenden Stellen ausgeschrieben werden. Ausnahmen ergeben sich z.B. in den Fällen, wenn Stellen durch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter besetzt werden sollen, welche aus Elternzeit, einer Beurlaubung oder einer Langzeiterkrankung zurückkehren, aus gesundheitlichen Gründen umgesetzt werden müssen oder wenn Auszubildende nach bestandener Prüfung übernommen werden.

Die Gründe hierfür sind dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten bekannt zu geben.

Vor jeder Stellenausschreibung ist unter Beachtung des § 3 AGG ein Anforderungsprofil zu erstellen, das in den Ausschreibungstext aufgenommen wird. Es ist Maßstab für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber.

In Bereichen, Berufen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von Stellen vorrangig berücksichtigt, bis die Unterrepräsentierung abgebaut ist.

In diesen Fällen enthält der Ausschreibungstext den Zusatz „Im Rahmen der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt, sofern keine Gründe in der Person des Mitbewerbers überwiegen. Grundsätzlich kommt auch eine Besetzung mit Teilzeitkräften in Betracht“ (vgl. § 8 Abs. 4 LGG NRW).

Laut § 8 Abs. 6 des LGG NRW sind – soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen - ausgeschriebene Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben. Hinderungsgründe, die einer Teilbarkeit entgegenstehen, sind darzulegen.

Bei der Stadtverwaltung Marl wird grundsätzlich die Teilbarkeit von Stellen angeboten. Ausnahmen gibt es im Verwaltungsbereich in den Leitungspositionen (Dezernats-, Amtsleitungen) sowie in wenigen Bereichen der manuellen Dienste.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ebenso viele Frauen wie Männer oder zumindest alle Bewerberinnen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt am gesamten Stellenausschreibungs- und Auswahlverfahren mit.

Die Auswahlkommissionen sollen gem. § 9 Abs. 2 LGG zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.

In Vorstellungsgesprächen sind bei Frauen Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft unzulässig. Fragen nach Kinderbetreuung, Familienplanung und Einkommensverhältnissen des Partners bzw. der Partnerin sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern nicht gestattet.

Im Auswahlverfahren werden Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen bei der Qualifikationsbeurteilung einbezogen, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind (§ 10 Abs. 1 LGG NRW).

Gem. § 10 Abs. 2 LGG NRW gilt, dass vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht nachteilig berücksichtigt werden dürfen.

Gem. § 1 Abs. 3 LGG sind die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus dem Grundgesetz und die Umsetzung der Ziele des LGG besondere Aufgaben der Leitungskräfte.

8. Ausbildung und Vorbereitungsdienst

Die fundierte und bedarfsgerechte Ausbildung von Nachwuchskräften gehört auch unter Berücksichtigung des demographischen Wandels zu den wichtigen Aufgaben der Verwaltung, um deren nachhaltige Aufgabenerfüllung sicherzustellen.

Gem. § 8 Abs. 3 LGG NRW sind Ausbildungsplätze öffentlich auszuschreiben.

Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.

9. Fort- und Weiterbildung

Die berufliche Fortbildung zur Erhaltung und Weiterentwicklung fachlicher, persönlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen ist ein zentrales Element sowohl der individuellen als auch der teambezogenen Personalentwicklung.

Von daher unterstützen die Führungskräfte die Weiterbildungsbereitschaft ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und motivieren besonders die weiblichen Beschäftigten zur Teilnahme.

Frauen sind entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.

Auch der Personenkreis der Teilzeitbeschäftigten ist in seinem beruflichen Fortkommen zu unterstützen.

Fortbildungsveranstaltungen sind zeitlich und räumlich so zu organisieren, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen eine Teilnahme möglich ist. Für außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit liegende Fortbildungszeiten ist Freizeitausgleich zu gewähren.

Falls die Stadtverwaltung Marl darauf Einfluss nehmen kann, sind Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen (siehe 11 Abs. 5 LGG NRW).

Über das Fortbildungsangebot sollen auch Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubung unterrichtet werden. Bei Teilnahme entstehen keine Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt.

Die zum 01.05.2012 in Kraft getretene Dienstvereinbarung über die Zulassung und Durchführung der Angestelltenlehrgänge I und II regelt umfassend und transparent das Verfahren und die Durchführung der Aufstiegslehrgänge.

Gerade in der Praxis bewährte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen auf diese Weise in ihrem beruflichen Fortkommen unterstützt und gefördert werden.

10. Führungskräftequalifizierung

Die Anforderungen an Führungskräfte steigen kontinuierlich. Um sie bei ihren Aufgaben zu unterstützen, wurden in der Zeit von Mai 2013 bis Februar 2015 Qualifizierungsreihen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte durchgeführt.

Nur Führungskräfte, die nicht nur fachliche, sondern gerade auch persönliche und soziale Kompetenzen vorweisen können, sind in der Lage, die an sie gestellten Anforderungen zu meistern und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen, zu motivieren und in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

Das Themenspektrum der angebotenen Seminare reichte von Mitarbeiter- und Gesprächsführung über den Umgang mit Konflikten, die interkulturelle Managementkompetenz bis zur ausführlichen Behandlung gleichstellungsrelevanter Themen.

Bei den Schulungen für die Führungsnachwuchskräfte waren sowohl interessierte Nachwuchskräfte, Führungskräfte, die gerade erst eine Vorgesetztenposition übernommen hatten als auch Meisterinnen und Meister des manuellen Bereiches angesprochen.

Der zukünftige Schulungsbedarf ist regelmäßig zu überprüfen und je nach Erfordernis sind entsprechend der Möglichkeiten der vorhandenen Fortbildungsmittel einzelne Seminare anzubieten.

11. Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf

Die Stadtverwaltung Marl erleichtert den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen sollen die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt werden.

a) Inanspruchnahme der Elternzeit

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bietet verschiedene Möglichkeiten, die dreijährige Elternzeit variabel in Anspruch zu nehmen. Elternzeit kann demnach verkürzt, verlängert oder aufgespart werden.

Bei Gewährung von Elternzeit werden die Beschäftigten darüber informiert, dass parallel dazu eine Teilzeitbeschäftigung von zurzeit bis zu 30 Wochenstunden möglich ist.

Zur besseren Entscheidungsfindung für die eigene persönliche und berufliche Situation, wird in Beratungsgesprächen beim Personalservice auf rechtliche und finanzielle Konsequenzen der verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten hingewiesen.

b) Beurlaubungen aufgrund der Erziehung minderjähriger Kinder

Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich aufgrund der Erziehung minderjähriger Kinder entsprechend den beamten- und tarifrechtlichen Vorgaben beurlauben zu lassen. Die Beurlaubung ist zu befristen.

c) Förderung der Teilzeittätigkeit

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist gemäß den rechtlichen Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beschäftigten, die eine Teilzeittätigkeit beantragen, sind die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere in beamten-, tarifvertrags- und beihilferechtlicher Hinsicht zu erläutern. Auf diese Weise können in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mögliche nicht beabsichtigte Folgen vermieden bzw. deren Eintreten bewusst in Kauf genommen werden.

Gem. § 13 Abs. 4 LGG darf eine Teilzeittätigkeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Ihr ist die gleiche Wertschätzung entgegen zu bringen wie einer Vollzeittätigkeit.

Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz oder auf eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung, so ist dies vorrangig zu ermöglichen. Diese Regelung gilt analog auch für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

Vorgesetzte haben angemessen zu berücksichtigen, dass dienstliche Informationsveranstaltungen und Dienstbesprechungen so gestaltet werden, dass Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.

d) Beurlaubungen/Arbeitszeitreduzierungen aufgrund der Pflege naher Angehöriger

Zum 01.01.2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft getreten. Die bestehenden Regelungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) wurden dabei weiterentwickelt und miteinander verzahnt.

In Folge des demographischen Wandels kommt dem Bereich der häuslichen Pflege wachsende Bedeutung zu. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen verstärkt nicht nur Beruf und Kindererziehung miteinander in Einklang bringen, sondern zum Teil zusätzlich noch pflegebedürftige Angehörige betreuen. Nach wie vor sind von dieser Mehrfachbelastung vorwiegend Frauen betroffen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird ein Umfeld geschaffen, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rahmenbedingungen vorfinden, um beiden Herausforderungen gerecht werden zu können.

e.) Ferienausgleichszeiten

Mitarbeiter, die in Schulsekretariaten bzw. -küchen arbeiten, können während der Ferienzeiten in der Regel nicht beschäftigt werden. Ihr tarifvertraglicher Urlaubsanspruch reicht jedoch nicht aus, um diese Zeiten abzudecken. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden von daher sogenannte Ferienausgleichszeiten vertraglich vereinbart.

Außerhalb der Ferienzeiten werden die errechneten Ausgleichszeiten vor- bzw. nachgearbeitet, so dass die Mitarbeiter in den Ferien tatsächlich frei haben und für ihre Kinder nicht nach alternativen Unterbringungsmöglichkeiten suchen müssen.

12. Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Die Stadtverwaltung Marl missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, das die Beschäftigten vor entsprechenden Übergriffen schützt.

Hier sind auch die Vorgesetzten in ihrer Vorbildfunktion angesprochen. Zu ihrer Unterstützung wurde der Umgang mit sexueller Belästigung und Mobbing im Rahmen der Führungskräfteentwicklung ausführlich behandelt.

In der zum 27.06.2013 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Marl zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden präventive Maßnahmen, die Rechte der Betroffenen, die Verantwortung der Vorgesetzten sowie zu ergreifende Sanktionen umfassend geregelt.

Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich jederzeit – ohne Einhaltung des Dienstweges – an die verschiedenen in der Dienstvereinbarung genannten Stellen wenden (z.B. Amtsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat).

13. Mentoring-Projekt „Mit Frauen an die Spitze“

Zur Förderung weiblicher Führungsnachwuchskräfte gibt es seit dem Jahr 2003 das Kooperationsprojekt der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Emscher-Lippe Region, des Studieninstituts für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe und des Zentrums Frau in Beruf und Technik.

Zur Entwicklung und Stärkung bestehender Führungspotentiale werden zwischen erfahrenen Führungskräften (Mentoren) und den Nachwuchskräften (Mentees) sogenannte „Tandems“ gebildet:

Erfahrene Führungskräfte geben ihr Wissen und ihre Erfahrungen an Mentees des gehobenen Dienstes weiter.

Der fünfte. Durchgang dieses Projektes ist im November 2012 mit drei Mentorinnen und einer Mentee auf Seiten der Stadtverwaltung Marl gestartet.

Im Herbst 2015 wird der sechste Durchgang beginnen. Bekanntmachung und Koordination hat die Gleichstellungsbeauftragte übernommen, die bei potentiellen weiblichen Nachwuchskräften explizit für diese Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung geworben hat.

Das Entgelt für das Mentoring-Projekt wird aus dem zentralen Fortbildungsetat beglichen.

14. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Der Rat der Stadt Marl unterstützt die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Mit Unterzeichnung der Charta am 12. Dezember 2013 verpflichtet sich die Stadt Marl, im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Gleichberechtigung zu fördern und innerhalb von zwei Jahren einen Gleichstellungs-Aktionsplan zu erarbeiten.

Ansprechpartner für die Erstellung des Gleichstellungs-Aktionsplanes und die Umsetzung der Vorgaben der Charta sind die Gleichstellungsbeauftragte und das Marler FrauenNetzWerk.

15. Beurteilungsrichtlinien

Das LGG dient der Verwirklichung des Verfassungsauftrags zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann (Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG).

Laut der Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des LGG in den Kommunen, ist für Dienstkräfte mit Leitungsfunktion die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und die Umsetzung des LGG beurteilungsrelevant.

Gemäß § 13 Abs. 4 LGG darf sich eine Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

16. Besetzung von Gremien

Gemäß § 12 Abs. 4 LGG sollen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien geschlechtersparitätisch besetzt werden.

Auf eine paritätische Besetzung ist auch bei der Bildung von Arbeits- und Projektgruppen hinzuwirken.

17. Aufgaben, Angebote und Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus den §§ 17 - 19 LGG.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt insbesondere mit bei sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen.

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen.

Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen.

Die Dienststellenleitung entscheidet in diesem Fall erneut über die Maßnahme.

Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen.

Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

Das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten zeigt sich nicht nur in der verwaltungs-internen Frauenförderung, sondern auch bei der Unterstützung interessierter Bürgerinnen und Bürger bei gleichstellungsrelevanten Themen.

Die Mitarbeit der Gleichstellungsstelle in verschiedenen Arbeitsgruppen dient der Konzeptionierung und Durchführung diverser Maßnahmen und Projekte zur Frauenförderung.

18. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan hat den Rechtscharakter einer Dienstanweisung und gilt für die Stadt Marl und ihre eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Der vorliegende Frauenförderplan ist die zweite Fortschreibung des Frauenförderplanes 2009-2012 und tritt mit der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Marl in Kraft. Er gilt für die Dauer von drei Jahren und ist im Anschluss fortzuschreiben.

Änderungen bedürfen eines Ratsbeschlusses.

Der Frauenförderplan 2015-2018 wird intern veröffentlicht und somit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht.

19. Anlagen (Bericht zum Frauenförderplan und Statistiken)

a. Bericht über die durchgeführten Maßnahmen des Frauenförderplanes 2012-2015

Der laut § 5 Abs. 6 LGG vorgeschriebene Bericht zum Frauenförderplan zeigt, ob die im letzten Frauenförderplan aufgeführten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beigetragen haben oder ob sie modifiziert bzw. durch möglicherweise wirksamere Strategien ersetzt werden müssen.

Um eine möglichst knappe, aber trotzdem übersichtliche Darstellung der einzelnen Themen zu erhalten, wurden die verschiedenen Schwerpunkte tabellarisch aufgeführt und der aktuelle Umsetzungsstand kurz dargestellt.

Insgesamt zeigt sich, dass die vielfältigen Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie beigetragen haben. Unter Berücksichtigung der schwierigen Rahmenbedingungen sind auch die kleineren Fortschritte zu begrüßen.

Schwerpunkt	Stand 2012 und Ziel	Maßnahmen	Stand 2015	Bemerkungen
Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren	Sowohl bei internen als auch bei externen Personalauswahlverfahren werden sowohl die Bestimmungen des AGG als auch des LGG beachtet.	Erstellung eines klaren Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle. Bei Unterrepräsentanzen werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.	Stellenbesetzungsverfahren werden entsprechend der Vorgaben durchgeführt.	Die "Richtlinien für die Durchführung von Personalauswahlverfahren bei der Stadt Marl" werden bei Bedarf überarbeitet.
Ausbildung/ Vorbereitungsdienst	Abbau von Unterrepräsentanzen durch gezielteren Einsatz der Nachwuchskräfte nach Abschluss der Ausbildung.	Soweit möglich, vorrangiger Einsatz der Nachwuchskräfte in unterrepräsentierten Bereichen.	Unterrepräsentanzen lagen in den Verwaltungsbereichen mit Bedarf an Nachwuchskräften nicht vor.	
Ausbildung/ Vorbereitungsdienst	Stärkere Sensibilisierung der Auszubildenden in Hinsicht gleichstellungsrelevanter Themen.	Im Rahmen der Einführungsstage werden Auszubildende über gleichstellungsrelevante Themen informiert und mit den wichtigsten Vorschriften des LGG und AGG vertraut gemacht	Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an der Einführungsveranstaltung für Auszubildende teil, stellt ihren Aufgabenbereich vor und steht als Ansprechpartnerin jederzeit zur Verfügung.	
Ausbildung/ Vorbereitungsdienst	Stärkere Sensibilisierung der Auszubildenden in Hinsicht gleichstellungsrelevanter Themen.	Während der Ausbildungszeit sollen Auszubildende des allgemeinen Verwaltungsdienstes mindestens eine Woche in der Gleichstellungsstelle mitarbeiten.	Während ihres Ausbildungsabschnittes im Bürgermeisteramt haben die dort eingesetzten Auszubildenden bei Bedarf im Bereich Gleichstellung mitgearbeitet und wurden mit den Aufgaben vertraut gemacht.	
Führungskräftequalifizierung	Auf Grundlage des durchgeführten Führungskräfteworkshops wurde ein bedarfsgerechtes Schulungskonzept entwickelt	Durchführung einer umfassenden Qualifizierungsreihe für Amts-, Abteilungs- und Sachgebietsleitungen. Geschult werden soll in fachlicher, methodischer, persönlicher und sozialer Hinsicht.	Im Zeitraum von Mai 2013 - Dezember 2014 wurden alle Vorgesetztenebenen umfassend qualifiziert.	Die Rückmeldungen der Führungskräfte fielen sehr positiv aus. Gleichstellungsrelevante Themen wurden vor allem in dem Modul " Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers" thematisiert.

Schwerpunkt	Stand 2012 und Ziel	Maßnahmen	Stand 2015	Bemerkungen
Führungsnachwuchskräftequalifizierung	War bei Erstellung des FFP 2012-2015 noch nicht geplant. Wurde aber kurzfristig in 2014 konzipiert.	Durchführung einer umfassenden Qualifizierungsreihe für "neue" Führungskräfte, interessierte Nachwuchskräfte und Meister/innen.	Im Zeitraum von April 2014 - Februar 2015 wurden insgesamt 30 Personen umfassend geschult.	Unter den insgesamt 30 Teilnehmenden waren 12 Mitarbeiterinnen. Der Frauenanteil bei den "interessierten Nachwuchskräften" betrug 43 %. (6 von 14).
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Erhöhung der Akzeptanz von Elternzeit, Beurlaubungen bzw. Teilzeitarbeit bei Männern	Gleichstellungsstelle bzw. Führungskräfte sprechen Männer gezielt auf Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.	Erkennbare Tendenz, dass Männer zumindest die zwei Elternzeit- "Partnermonate" in Anspruch nehmen.	
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Verstärkte Einbindung beurlaubter Beschäftigter in den Verwaltungsablauf.	Beurlaubte Beschäftigte werden auf Wunsch in einen E-Mail Verteiler aufgenommen, um verwaltungsinterne Informationen online zu erhalten.	E-Mail Verteiler wurde entwickelt.	Beurlaubte Beschäftigte erhalten künftig per E-Mail die für sie relevanten Informationen (Mitteilungsblätter, Dienstvereinbarungen etc.) und bleiben auf diese Weise in den Verwaltungsablauf eingebunden.
Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing	Stärkere Sensibilisierung der Beschäftigten hinsichtlich sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.	Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.	Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist am 27.06.2013 in Kraft getreten.	

Schwerpunkt	Stand 2012 und Ziel	Maßnahmen	Stand 2015	Bemerkungen
Mentoring-Projekt "Mit Frauen an die Spitze"	Auftaktworkshop zum fünften Durchgang im November 2012	Zur Förderung weiblichen Führungskräftewachstums werden interessierte Mentorinnen und Mentees für das Projekt geworben.	Teilgenommen haben drei Mentorinnen und eine Mentee.	Der sechste Durchgang des Projekts läuft seit November 2015. Erstmals konnten sich auch Männer als Mentoren bewerben.
Einrichtung eines Internen Coachings	Beschäftigten wird auf Wunsch intensivere Begleitung und Unterstützung während des Berufslebens angeboten	Erarbeitung eines Konzeptes zum Internen Coaching	Aufgrund der zahlreichen Rückmeldungen der Mitarbeiter und Führungskräfte, dass aufgrund der Arbeitsverdichtung und der umfangreichen Führungskräftequalifizierungen kaum zeitliche Ressourcen vorhanden sind, wurde die Umsetzung zunächst zurückgestellt.	Mögliche weitere Überlegungen, wie eine eventuell "abgespeckte" Variante des Internen Coachings aussehen könnte, werden geprüft.
Qualifizierungsmaßnahme für Ergänzungskräfte	Gestiegene Anforderungen im Bereich der Elementarpädagogik führen zu einem erhöhten Bedarf staatlich anerkannter Erzieher/innen.	Interessierte Ergänzungskräfte können im Rahmen der Personalentwicklung berufsbegleitend ihre Qualifikationen ausbauen. Dauer: 2,5 Jahre.	Fünf weibliche Ergänzungskräfte haben die Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich absolviert und werden entsprechend ihres Abschlusses als Erzieherinnen eingesetzt und eingruppiert.	
Fortbildung	Unterstützung der Weiterbildungsbereitschaft und Förderung qualifizierter Mitarbeiter/innen.	Frauen entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen. Förderung des Aufstiegs bewährter Mitarbeiter durch Ermöglichen des Besuchs des Angestelltenlehrgangs I bzw. II.	Frauenanteil an Fortbildungsmaßnahmen betrug durchschnittlich 49 %. Insgesamt haben von 2012-2014 vier Frauen den Angestelltenlehrgang II und eine Frau den A I erfolgreich absolviert (Frauenanteil jeweils 100 %).	

Schwerpunkt	Stand 2012 und Ziel	Maßnahmen	Stand 2015	Bemerkungen
Führungspositionen	Anteil der Frauen an Führungspositionen lag zum Stichtag 31.12.2011 bei 32 %. Der größte Anteil von 43 % konnte bei den Sachgebiets- und Teamleitungen verzeichnet werden.		Anteil der Frauen an Führungspositionen lag zum Stichtag 31.12.2014 bei 35 %. Der größte Frauenanteil von 51% wurde weiterhin bei den Sachgebietsleitungen verzeichnet.	
Höhergruppierten	Frauenanteil bei Höhergruppierten lag in den Jahren 2009 - 2012 durchschnittlich bei 47 %. Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes betrug der Anteil 100 %.		Frauenanteil bei Höhergruppierten lag in den Jahren 2012 - 2014 durchschnittlich bei 60 % (wenn die Prozentanteile der Tarife EG und S gesammelt berücksichtigt werden). Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes lag der Frauenanteil bei 88 %.	Der Frauenanteil an den Höhergruppierten ist gestiegen.
Beförderungen	Frauenanteil bei Beförderungen lag im maßgeblichen Zeitraum bei 28 %. Allerdings war der geringe Prozentsatz darauf zurückzuführen, dass fast die Hälfte der Beförderungen bei der männlich dominierten Feuerwehr ausgesprochen wurde.		Im Jahr 2014 lag der Frauenanteil bei den Beförderungen bei 40 %, während er in den Jahren 2012 und 2013 bei 35 % bzw. 7 % lag (hoher Anteil Feuerwehr!). Frauenanteil bei den beamteten Kräften lag 2014 bei 42,68 %.	Da in den Jahren 2010 und 2011 aufgrund der Haushaltslage keine Beförderungen ausgesprochen werden konnten, war die Zahl der Beförderungen in 2012 hoch.
Einstellung Nachwuchskräfte	In den Jahren 2009 bis 2011 betrug der Frauenanteil bei der Einstellung von Nachwuchskräften 66 %.	Aufgrund des bereits sehr hohen Frauenanteils waren keine Maßnahmen erforderlich.	In den Jahren 2012 bis 2014 betrug der Frauenanteil bei der Einstellung von Nachwuchskräften bei 68 %.	Zum Ausbildungsbeginn 2015 wurden fünf Nachwuchskräfte für den nichttechnischen Verwaltungsdienst eingestellt (Frauenanteil 100 %).

Schwerpunkt	Stand 2012 und Ziel	Maßnahmen	Stand 2015	Bemerkungen
Teilzeitbeschäftigung	Zum Stichtag 31.12.2011 waren von den 419 teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern 84 % Frauen (= 352 Personen).	Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeittätigkeit auch bei Männern.	Zum Stichtag 31.12.2014 waren von den insgesamt 369 teilzeitbeschäftigten 83,74 % Frauen (= 309 Personen).	Der Frauenanteil ist nahezu identisch geblieben.
Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen	Jungen Frauen bisher von Männern dominierte Ausbildungsberufe näher bringen, um auf diese Weise das Berufswahlspektrum zu erweitern	Teilnahme am "Mädchen-Zukunftstag" (ehemals "Girls'Day")	In den Jahren 2013 - 2015 wurden jungen Frauen bei der Stadt Marl technische und handwerkliche Berufe vorgestellt, z.B. Kfz-Mechatroniker, Fachkraft für Veranstaltungstechnik.	
Angebote der Gleichstellungsbeauftragten für weibliche Beschäftigte	Durchführung von Sprechstunden bzw. Versammlungen für weibliche Beschäftigte	Gem. § 18 Abs. 5 LGG kann die Gleichstellungsbeauftragte einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.	Am 15.05.2014 wurden alle Beschäftigten zum Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Pflege" in den Sitzungssaal eingeladen. Frau Dr. Regina Ahrens vom "Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik" referierte zu den vielfältigen Aspekten dieses Themas.	
Regionales Netzwerk für Führungsfrauen	Kontinuierliche Weiterentwicklung der Frauenförderung durch regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch auf regionaler Ebene.	Fortführung dieses bewährten Instrumentes.	Es haben weiterhin regelmäßige Treffen stattgefunden, bei denen aktuelle Themen in Sachen Frauenförderung aufgegriffen, diskutiert und mögliche Umsetzungsstrategien für die Praxis erörtert wurden.	

b. Statistik

Mitarbeiterzahlen 2012 bis 2014

2012

2013

2014

	Anzahl Mitarbeiter/ -innen	Anteil in Prozent	Durch- schnitts- alter	Anzahl Mitarbeiter/ -innen	Anteil in Prozent	Durch- schnitts- alter	Anzahl Mitarbeiter/ -innen	Anteil in Prozent	Durch- schnitts- alter
Beschäftigte	weiblich	585	56,69%	44,87	600	56,18%	45,01	588	55,79%
	männlich	447	43,31%	46,08	468	43,82%	45,73	466	44,21%
	gesamt	1.032	100,00%	45,22	1.068	100,00%	45,22	1.054	100,00%
Beamte	weiblich	99	41,60%	48,73	94	39,83%	49,31	105	42,68%
	männlich	139	58,40%	45,94	142	60,17%	46,37	141	57,32%
	gesamt	238	100,00%	47,11	236	100,00%	48,10	246	100,00%
Gesamt	weiblich	684	53,86%	46,80	694	53,22%	47,16	693	53,31%
	männlich	586	46,14%	46,01	610	46,78%	46,05	607	46,69%
	gesamt	1.270	100,00%	46,41	1.304	100,00%	46,61	1.300	100,00%
									46,44

Personalstruktur Beamte 2012 bis 2014

Lauf- bahn- gruppe	2012						2013						2014					
	Beamtinnen			Beamte			davon Frauen			Beamtinnen			Beamte			Gesamt		
	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	%			Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	%		
B 7	0	0	0	1	0	0				0	0	0	1	0	0			
B 3	1	0	1	2	0	0	33,33%			1	0	0	2	1	0	50,00%		
A 16	0	0	0	1	0	0	0,00%			0	0	0	1	0	0	0,00%		
A 15	0	0	0	3	0	0	0,00%			0	0	0	3	0	0	0,00%		
A 14	0	3	3	4	0	0	42,86%			0	2	0	7	2	0	28,57%		
A 13	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0			
hö.h. Dienst	1	3	4	11	0	0	26,67%			1	2	0	14	1	2	21,43%		
A 13g.D	1	1	2	7	1	0	20,00%			1	1	0	10	7	1	20,00%		
A 12	0	0	0	18	5	0	0,00%			0	0	0	26	21	5	0,00%		
A 11	18	18	37	24	3	0	57,81%			17	18	1	57	19	2	63,16%		
A 10	7	19	28	10	1	0	71,79%			7	19	1	37	9	1	72,97%		
A 9	4	2	6	4	1	0	54,55%			6	2	0	13	4	1	61,54%		
geh. Dienst	30	40	73	63	11	0	49,66%			31	40	2	143	60	10	51,05%		
A 9m.D	3	2	5	24	2	0	16,13%			2	2	0	20	13	3	20,00%		
A 8	2	9	12	20	1	1	35,29%			2	10	0	39	26	0	30,77%		
A 7	1	0	2	24	0	0	7,69%			1	0	1	21	19	0	9,52%		
A 6	0	0	1	1	0	0	100,00%			0	0	0	0	0	0			
mittl. Dienst	6	11	3	68	3	1	21,74%			5	12	1	80	58	3	22,50%		
GESAMT	37	54	6	97	14	1	38,19%			37	54	3	237	129	13	39,66%		

Personalstruktur Sozial- und Erziehungsdienst 2012 bis 2014

Soz./Erzieh.-dienst	2012										2013										2014									
	Frauen				davon Frauen		Frauen				Männer			davon Frauen		Frauen			Männer			Gesamt		davon Frauen						
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Gesamt	%	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Gesamt	%	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Gesamt	%	davon Frauen		
	0	0	0	0	0	1	0	1	0,00%	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0	1	0,00%	1	
S 18	1	0	0	1	0	0	0	1	100,00%	1	0	0	1	0	0	0	1	100,00%	1	0	0	1	0	0	0	1	100,00%	1	100,00%	
S 17	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0				
S 16a	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0				
S 16	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0				
S 15	1	0	0	1	1	0	0	2	50,00%	2	0	0	2	1	0	0	3	66,67%	3	0	0	3	1	0	0	4	75,00%	4	75,00%	
S 14	12	5	1	18	2	1	0	21	85,71%	14	5	0	19	2	1	0	22	86,36%	11	6	0	17	3	1	0	21	80,95%	21	80,95%	
S 13a	1	1	0	2	0	0	0	2	100,00%	0	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	1	100,00%	
S 13	1	0	0	1	1	0	0	2	50,00%	1	0	0	1	1	0	0	2	50,00%	3	0	0	3	1	0	0	4	75,00%	4	75,00%	
S 12a	3	2	0	5	0	0	0	5	100,00%	3	2	0	5	0	0	0	5	100,00%	2	3	0	5	0	0	0	5	100,00%	5	100,00%	
S 12	0	0	0	0	2	0	0	2	0,00%	1	0	0	1	3	0	0	4	25,00%	1	0	0	1	3	0	0	4	25,00%	4	25,00%	
S 11a	1	0	0	1	2	1	0	4	25,00%	1	0	0	1	1	1	0	3	33,33%	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00%	1	0,00%	
S 11	7	2	1	10	0	0	1	11	90,91%	5	3	0	8	0	0	1	9	88,89%	5	2	0	7	2	1	0	10	70,00%	10	70,00%	
S 10	6	2	0	8	1	0	0	9	88,89%	6	2	0	8	1	0	0	9	88,89%	6	2	0	8	0	0	0	8	100,00%	8	100,00%	
S 9	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0				
geh. Dienst	33	12	2	47	9	3	1	60	78,33%	34	13	0	47	9	3	1	60	78,33%	32	14	0	46	11	3	0	60	76,67%	60	76,67%	
S 8	1	2	0	3	0	0	0	3	100,00%	1	3	0	4	0	0	0	4	100,00%	1	3	0	4	0	0	0	4	100,00%	4	100,00%	
S 7	3	0	0	3	0	0	0	3	100,00%	4	0	0	4	0	0	0	4	100,00%	4	0	0	4	0	0	0	4	100,00%	4	100,00%	
S 6	44	34	2	80	4	0	0	84	95,24%	45	34	5	84	3	0	0	87	96,55%	45	33	5	83	3	0	0	86	96,51%	86	96,51%	
S 5	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0				
S 4	15	18	1	34	0	0	0	34	100,00%	15	15	3	33	0	0	0	33	100,00%	12	17	4	33	0	0	0	33	100,00%	33	100,00%	
mittl. Dienst	63	54	3	120	4	0	0	124	96,77%	65	52	8	125	3	0	0	128	97,66%	62	53	9	124	3	0	0	127	97,64%	127	97,64%	
S 3	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0				
S 2	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0				
einf. Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0				
GESAMT	96	66	5	167	13	3	1	184	90,76%	99	65	8	172	12	3	1	188	91,49%	94	67	9	170	14	3	0	187	90,91%	187	90,91%	

Bewerbungen und Einstellungen Auszubildende 2012-2014

	Ausbildungsberuf	Bewerbungen				Einstellungen Auszubildende			
		Frauen	Männer	gesamt	%-Anteil Frauen	Frauen	Männer	gesamt	%-Anteil Frauen
2012	Kfz-Mechatroniker/-in								
	Tiefbaufacharbeiter/-in Straßenbauer/-in								
	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)								
	Kaufmann/-frau für Informatik								
	Fachinformatiker/-in								
	Verwaltungsfachangestellte/r					2	2	4	50%
	Bachelor of Laws/Stadtsinspektor/-in					1	1	2	50%
	GESAMT	155	72	227	68%	3	3	6	50%
2013	Kfz-Mechatroniker/-in								
	Tiefbaufacharbeiter/-in Straßenbauer/-in								
	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)								
	Kaufmann/-frau für Informatik					1	0	1	100%
	Fachinformatiker/-in								
	Verwaltungsfachangestellte/r					3	1	4	75%
	Bachelor of Laws/Stadtsinspektor/-in					2	3	5	40%
	GESAMT	203	110	313	65%	6	4	10	60%
2014	Kfz-Mechatroniker/-in								
	Tiefbaufacharbeiter/-in Straßenbauer/-in								
	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)								
	Kaufmann/-frau für Informatik								
	Fachinformatiker/-in								
	Verwaltungsfachangestellte/r					0	1	1	0%
	Bachelor of Laws/Stadtsinspektor/-in					2	0	2	100%
	Verwaltungswirt/in					2	0	2	100%
	GESAMT	249	140	389	64%	4	1	5	80%

Anzahl Auszubildende zu den Stichtagen

In Ausbildung am 31.12.2012

Berufsbild	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen
Kfz-Mechatroniker/-in	0	1	1	0,0%
Fachinformatiker/-in	0	1	1	0,0%
Verwaltungsfachangestellte/r	6	2	8	75,0%
Bachelor of Laws/ Stadtinspektor/-in	8	2	10	80,0%
GESAMT	14	6	20	70,0%

In Ausbildung am 31.12.2013

Berufsbild	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen
Kaufmann/-frau für Informatik	1	1	2	50,0%
Verwaltungsfachangestellte/r	6	3	9	66,7%
Bachelor of Laws/ Stadtinspektor/-in	7	3	10	70,0%
GESAMT	14	7	21	66,7%

In Ausbildung am 31.12.2014

Berufsbild	weiblich	männlich	gesamt	Anteil Frauen
Kaufmann/-frau für Informatik	1	1	2	50,0%
Verwaltungsfachangestellte/r	5	3	8	62,5%
Bachelor of Laws/ Stadtinspektor/-in	5	2	7	71,4%
Verwaltungswirte	2	0	2	100,0%
GESAMT	13	6	19	68,4%

Beförderungen 2012-2014

2012	von Besoldungsgruppe	nach Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	gesamt	Anteil Frauen
	A 7	A 8	1	6	7	14%
	A 8	A 9 mD	1	2	3	33%
	A 8	A 9 gD	2	0	2	100%
	A 9 mD	A 9 mD + Z	3	0	3	100%
	A 9 mD + Z	A 9 gD				
	A 9	A 10	0	2	2	0%
	A 10	A 11	7	5	12	58%
	A 11	A 12	0	9	9	0%
	A 12	A 13 gD	1	1	2	50%
	A 12	A 13 hD	0	1	1	0%
	A 13	A 14	0	1	1	0%
	A 14	A 15	0	1	1	0%
	GESAMT		15	28	43	35%
2013	von Besoldungsgruppe	nach Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	gesamt	Anteil Frauen
	A 7	A 8	0	7	7	0%
	A 8	A 9 mD	0	2	2	0%
	A 8	A 9 gD				
	A 9 mD	A 9 mD + Z				
	A 9 mD + Z	A 9 gD	0	1	1	0%
	A 9	A 10	1	0	1	100%
	A 10	A 11				
	A 11	A 12	0	3	3	0%
	A 12	A 13 gD				
	A 12	A 13 hD				
	A 13	A 14				
	A 14	A 15				
	GESAMT		1	13	14	7%
2014	von Besoldungsgruppe	nach Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	gesamt	Anteil Frauen
	A 7	A 8				
	A 8	A 9 mD				
	A 8	A 9 gD	1	0	1	100%
	A 9 mD	A 9 mD + Z				
	A 9 mD + Z	A 9 gD				
	A 9	A 10	0	1	1	0%
	A 10	A 11	2	1	3	67%
	A 11	A 12	1	3	4	25%
	A 12	A 13 gD				
	A 12	A 13 hD				
	A 13	A 14	0	1	1	0%
	A 14	A 15				
	GESAMT		4	6	10	40%

Höhergruppierungen 2012-2014

2012	von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe	Frauen	Männer	gesamt	Anteil Frauen
	EG 4	EG 5	0	2	2	0%
	EG 4	EG 6	0	2	2	0%
	EG 5	EG 6	3	2	5	60%
	EG 5	EG 8	1	0	1	100%
	EG 6	EG 8	4	1	5	80%
	EG 8	EG 9	1	0	1	100%
	EG 8	EG 10	0	1	1	0%
	EG 9	EG 10	1	2	3	33%
	EG 10	EG 11	0	1	1	0%
	EG 11	EG 12				
	EG 12	EG 13				
	EG 13	EG 14				
	GESAMT		10	11	21	48%
2013	EG 4	EG 5	0	2	2	0%
	EG 4	EG 6				
	EG 5	EG 6	3	2	5	60%
	EG 5	EG 8	0	1	1	0%
	EG 6	EG 8	7	2	9	78%
	EG 8	EG 9	2	0	2	100%
	EG 8	EG 10				
	EG 9	EG 10	1	0	1	100%
	EG 10	EG 11	2	1	3	67%
	EG 11	EG 12	0	1	1	0%
	EG 12	EG 13				
	EG 13	EG 14	0	1	1	0%
	GESAMT		15	10	25	60%
	2014	EG 4	EG 6	1	0	1
EG 5		EG 6	4	3	7	57%
EG 5		EG 8				
EG 6		EG 8	0	3	3	0%
EG 8		EG 9	1	0	1	100%
EG 8		EG 10				
EG 9		EG 10	1	1	2	50%
EG 10		EG 11	0	1	1	0%
EG 11		EG 12	1	0	1	100%
EG 12		EG 13				
EG 13		EG 14				
GESAMT		8	8	16	50%	
Höhergruppierungen 2012 - 2014			33	29	62	53%

Höhergruppierungen S-Tarife 2012-2014

2012	von Entgeltgruppe	nach Entgeltgruppe	Frauen	Männer	gesamt	Anteil Frauen
	S 4	S 6	1	0	1	100%
	S 6	S 7	1	0	1	100%
	S 6	S 8				
	S 6	S 10				
	S 10	S 11				
	S 10	S 13				
	S 11ü	S 12	0	1	1	0%
	S 14	S 15				
	S 15	S 17	1	0	1	100%
	GESAMT		3	1	4	75%
2013	S 4	S 6	1	0	1	100%
	S 6	S 7	1	0	1	100%
	S 6	S 8	1	0	1	100%
	S 6	S 10				
	S 10	S 11				
	S 10	S 13				
	S 11ü	S 12				
	S 14	S 15	1	0	1	100%
	S 15	S 17				
	GESAMT		4	0	4	100%
2014	S 4	S 6				
	S 6	S 7	2	0	2	100%
	S 6	S 8			0	
	S 6	S 10	1	0	1	100%
	S 10	S 11	1	1	2	50%
	S 10	S 13	2	0	2	100%
	S 11ü	S 12				
	S 14	S 15	1	0	1	100%
	S 15	S 17				
	GESAMT		7	1	8	88%
Höhergruppierungen 2012 - 2014			14	2	16	88%