



Stadt
Gladbeck

Frauenförderplan 2012



Herausgeber: Stadt Gladbeck ■ Der Bürgermeister
Organisations- und Personalamt
Auflage: 300 / Januar 2013
Druck: Hausdruckerei Stadt Gladbeck



„Wer aufhört besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein.“

(Philip Rosenthal, Unternehmer, *1916)

Das Selbstverständnis Gladbecks als „Familienstadt, Sportstadt, m e i n e Stadt“ macht vor der Rathaustür nicht halt.

Der öffentliche Dienst hat insgesamt, und so auch in der Stadt Gladbeck, bei der Gleichstellung von Frau und Mann Vieles erreicht und den Beschäftigten des Rathauses die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert.

Die vielfältigen gesetzlichen Möglichkeiten, in Teilzeit zu arbeiten oder sich für familiäre Betreuungsaufgaben beurlauben zu lassen, können von allen Kolleginnen und Kollegen genutzt werden, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

Doch dabei bleibt es nicht! Angesichts des demografischen Wandels ist es wichtiger als je zuvor, Frauen und Männer für Fach- und Führungspositionen zu gewinnen und zu qualifizieren; das auch in Phasen der Kinderbetreuung oder der häuslichen Pflege.

Die Stadtverwaltung ist der größte Arbeitgeber in Gladbeck. Sie hat durch die Möglichkeiten, die der öffentliche Dienst bietet, die Chance, auch in Zukunft bei der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege, der Förderung von Frauen in Spitzenpositionen, eine Vorbildrolle zu übernehmen.

Der Rat der Stadt Gladbeck hat mit Beschluss vom 20. Mai 2010 die Voraussetzungen für die Teilnahme am Audit des Landes Nordrhein-Westfalen zur „familiengerechten Kommune“ geschaffen. Nach erfolgreicher Zertifizierung befindet sich die Stadt Gladbeck aktuell am Beginn des Reauditierungsprozesses. Dazu gehört es selbstverständlich auch, die Ziele des Audits „familiengerechte Kommune“ durch eine entsprechende Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung zu fördern.

Dabei sind wir auf einem guten Weg. Dass wir inzwischen vier Amtsleiterinnen, acht Abteilungsleiterinnen und zahlreiche Sachgebietsleiterinnen haben, ist Erfolg gerade der letzten Jahre.

Die aktuelle Fortschreibung des Frauenförderplans enthält die Ziele des nächsten Berichtszeitraums - 2012 bis 2015. Im Besonderen greift er die aktuellen Strömungen unserer modernen Gesellschaft auf mit ihren veränderten Partnerschaftsmodellen und den vielschichtigen Fragen zur Gestaltung eines gelungenen Familienlebens.

Die Stadtverwaltung verpflichtet sich damit der Familienfreundlichkeit.

Für die nächsten drei Jahre sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- mehr Information und Sensibilisierung für die Bedeutung einer aktiven Rolle von Vätern innerhalb der Familie; Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Kind und Beruf,
- gezielte Informations- und Unterstützungsangebote für Kolleginnen und Kollegen, deren Kinderbetreuung kurzfristig ausgefallen ist,
- mehr Aufmerksamkeit für Fragen und Probleme von Pflegenden, die Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege haben,
- Entwicklung von Unterstützungsangeboten, z.B. Telearbeit.

Ich freue mich über die bisherigen Erfolge und setze mich persönlich mit allen Kräften für die Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit insbesondere in unserer Verwaltung ein.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ulrich Roland', written in a cursive style.

- Ulrich Roland -
Bürgermeister

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. Präambel/ Rechtsgrundlagen	4
II. Allgemeine Hinweise	4
III. Geltungsbereich	5
IV. Ziele des Frauenförderplanes	6
V. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Prognosen der zu besetzenden Stellen bis Nov. 2015	7
1. Bestandsaufnahme/Analysen	
2. Prognosen	
VI. Maßnahmen	8
VII. Besetzung von Gremien	18
VIII. Berichtspflicht	18
IX. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	18
X. Rechte und Pflichten der Beschäftigten	19
1. Gleichstellungsverpflichtung	
2. Führungskräfte	
3. Sprache	
4. Anrufungsrecht der Beschäftigten	
XI. Schlussvorschriften	20
1. Inkrafttreten/Laufzeit	
2. Bekanntmachung	
3. Aushändigung	
4. Änderung von Verwaltungsvorschriften und Dienstvereinbarungen	
Anlage 1	21
Anlagen 2 a-e	39

I. Präambel/ Rechtsgrundlagen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht gem. unserer Verfassung und in Artikel 3 Abs. 2, Satz 2 GG niedergelegt.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) ist am 20.11.1999 in Kraft getreten. Dieses hat sich allen Vorurteilen und Quotendebatten zum Trotz im öffentlichen Dienst als wirkungsvolles Förderinstrument bewiesen. Der öffentliche Dienst gilt heute bei der aktuellen Debatte um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere bei den Möglichkeiten zur familiengerechten Arbeitszeitgestaltung sowie zur Beurlaubung als beispielhaft. Die Vorgaben und Ziele des LGG liegen nach wie vor der aktuellen Fortschreibung dieses Frauenförderplans zu Grunde.

In der Stadtverwaltung sind mittlerweile in den unteren und mittleren Führungspositionen (Sachgebietsleitung) mehr Frauen als Männer tätig. Im Bereich der Amts- und Abteilungsleitungen ist der Anteil gegenüber dem ersten Berichtszeitraum von 6,98% auf 23,91 % gestiegen.

Gleichwohl bleibt noch viel Raum zur Förderung, zumal auch in der Stadtverwaltung Gladbeck vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Sparvorgaben zukünftig auf „die besten Köpfe“ - der Männer wie der Frauen - nicht verzichtet werden kann. Im kommenden Förderzeitraum (2013-2015) geht es darum, weiter auf eine erfolgreiche konzeptionelle Frauenförderung zu setzen und dabei auch für Männer, insbesondere für diejenigen mit Familienpflichten, Bedingungen zu schaffen, die in ihr Lebens- und Berufskonzept passen und sie ermutigen, ihre Rolle als Väter und sorgende Angehörige ohne schlechtes Gewissen übernehmen zu können.

II. Allgemeine Hinweise

Als zentrales Steuerelement wurde im LGG die Aufstellung eines Frauenförderplanes für die Dauer von drei Jahren festgeschrieben.

Der 1. Frauenförderplan der Stadtverwaltung Gladbeck wurde vom Rat der Stadt Gladbeck in seiner Sitzung am 09.11.2000 beschlossen. Die Fortschreibungen für die Dauer von jeweils drei Jahren hat der Rat zum 21.11.2003, 21.11.2006 und zum 18.12.2009 in Kraft gesetzt.

Die Verwaltung hat gemäß § 5 a Abs. 6 LGG zu Beginn des neuen Fortschreibungszeitraumes des Frauenförderplanes erneut einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen erarbeitet und dem Rat gemeinsam mit

der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorgelegt. Der Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen wird als Anlage 1 beigelegt.

Der aktuelle Frauenförderplan ist die vierte Fortschreibung und basiert auf dem Frauenförderplan aus dem Jahre 2009.

Im Aufbau und der Struktur ist auch diese Fortschreibung an die bisherigen Textfassungen angeglichen. Dies soll einerseits den Leserinnen und Lesern eine bessere Vergleichbarkeit ermöglichen und andererseits den Anforderungen einer „Fortschreibung“ gerecht werden.

In den ersten drei Frauenförderplänen wurde jeweils zwischen Angestellten und Arbeitern/innen unterschieden. Diese Unterscheidung wurde durch den ab dem 01.10.2005 geltenden Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-V) aufgehoben. Die Umstellung erfolgte in dem zuletzt vorgelegten Frauenförderplan von 2009. Seit dem 01.11.2009 gelten besondere tarifrechtliche Bestimmungen für den Sozial- und Erziehungsdienst. Hierdurch wurden für den Sozial- und Erziehungsdienst die sogenannten S-Entgeltgruppen eingeführt (s. Anlage C zum TVöD-V). Diese wurden in den Bericht über die Personalentwicklung und die Prognosen zur Veränderung der Beschäftigungsstruktur aufgenommen. Zur Vergleichbarkeit wird in diesem Frauenförderplan die bisherige Entgeltgruppe nach dem TVöD-V ergänzend mit aufgeführt.

Die im Frauenförderplan beschriebenen Maßnahmen stehen nicht im Widerspruch zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG - am 18.08.2006 in Kraft getreten - setzt vier EU-Richtlinien in deutsches Recht um. Ziel des Gesetzes ist die Verhinderung oder Beseitigung von bestimmten Benachteiligungen. Eine unterschiedliche Behandlung - wie hier konkret die Frauenförderung - ist danach auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

III. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Gladbeck sowie für die eigenbetriebsähnliche Einrichtung „Zentraler Betriebshof Gladbeck - ZBG“. ¹

¹ Seit Gründung der Optionskommune zum 01.01.2012 ist das Jobcenter ein Amt innerhalb der Organisationsstruktur der Stadtverwaltung Gladbeck. Die Beschäftigten der Kreisverwaltung im Jobcenter Gladbeck werden von diesem Frauenförderplan nicht erfasst.

IV. Ziele

Das LGG verfolgt folgende Ziele:

- Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frau und Mann
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Beruf
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung
- Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

An diesen Zielsetzungen muss sich die Personalwirtschaft der Stadtverwaltung Gladbeck weiterhin orientieren.

Dies hat unter der Maßgabe zu erfolgen, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen - in Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind - bei Gründung eines Beamten- oder eines Beschäftigtenverhältnisses bevorzugt einzustellen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Aufgaben und für Beförderungen sowie Höhergruppierungen.

Der Frauenförderplan der Stadtverwaltung Gladbeck enthält für drei Jahre konkrete Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, mittel-/langfristig auf 50 % zu erhöhen.

Um die Ziele zu erreichen, sind die bereits bestehenden Maßnahmen überprüft worden. Die erfolgreichen Maßnahmen werden im Sinne einer nachhaltigen Frauenförderung fortgeführt. Neue Maßnahmen, insbesondere zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und zur Vereinbarkeit für Familie und Pflege für Frauen und Männer, werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel und dem derzeitigen Bedarf aufgelegt.

V. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Prognosen der zu besetzenden Stellen bis November 2015

1. Bestandsaufnahme/Analysen

Die Grundlagen dieses Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Die Bestandsaufnahme und die Analyse der Beschäftigtenstruktur sind dem als Anlage 1 beigefügten Bericht über die Personalentwicklung zu entnehmen.

2. Prognosen

- Die nach § 6 Abs. 2 LGG zu treffenden Prognosen hinsichtlich der bei der Stadtverwaltung Gladbeck zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen/Höherstufungen in den nächsten drei Jahren sind in den Anlagen 2 a-e enthalten.
- Diesen Prognosen liegen 74 Stellenbewegungen zugrunde, die aus dem altersbedingten Freiwerden von Stellen, aus Nachbesetzungsabsichten sowie aus Höhergruppierungs-/Beförderungsgründen resultieren.

Fluktuationen aus anderen Gründen (z.B. wegen Arbeits-, Dienstunfähigkeit, Kündigung o.a.) sind in den Prognosen nicht enthalten, da die Fluktuationsrate jährlich stark variiert und diese Fälle - wegen ihrer Unvorhersehbarkeit - den zu vergleichenden Bereichen nicht zugeordnet werden können.

Einbezogen sind die Veränderungen, die sich im Fortschreibungszeitraum aus dem Haushaltssanierungsplan (HSP) ergeben.

Hinsichtlich der Beförderungsmöglichkeiten nach dem Stellenplan und unter Berücksichtigung der Vorgaben des HSP wird davon ausgegangen, dass Beförderungen erfolgen können.

Die Personalveränderungen und der Personalrückgang insgesamt resultieren insbesondere aus:

- der Besetzung von derzeit vakanten Planstellen
- der Übernahme von Auszubildenden im Verwaltungsbereich
- dem Ausscheiden von Raumpflegerinnen, deren Stellen nicht wiederbesetzt werden, weil die Reinigungsarbeiten vergeben werden
- der Berücksichtigung der Haushaltskonsolidierungsabsichten aus dem Haushaltssanierungsplan

Beschäftigte, die sich während der Altersteilzeit in der Freistellungsphase befinden, gelten nach dem Altersteilzeitgesetz weiterhin als Teilzeitbeschäftigte, selbst wenn die Stelle bereits wiederbesetzt ist.

Die Entwicklung wird zukünftig sein, dass Beschäftigte durch die Anhebung des Renteneintrittsalters später in den Ruhestand treten werden; ein vorzeitiges Ausscheiden wird nur möglich, wenn Rentenabschläge in Kauf genommen werden.

- Die in den Anlagen 2 a-e enthaltenen Prognosen bedingen, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden.

Dies gilt weiterhin für den gewerblich-technischen Bereich und den Bereich der Führungspositionen.

Auf der Ebene der Fach- und Führungspositionen sollen zwei Stellen mit Frauen besetzt werden.

VI. Maßnahmen

Frauenförderung ist integraler Bestandteil der gesamten Personalwirtschaft und des systematischen Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes.

Neben den originären Maßnahmen für mehr Gleichstellung, wie „Stellenbesetzungsverfahren“, „Beförderungen/Höhergruppierungen“, „Aus- und Fortbildung“ (LGG NRW §§ 7-11) „Teilzeit und Beurlaubung“ (LGG NRW §§ 13 u. 14) werden in diesem Frauenförderplan der Stadt Gladbeck wiederum Maßnahmen zusätzlich aufgelegt, die der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern in der heutigen Gesellschaft entsprechen. Sie berücksichtigen Spielräume und Flexibilitäten bei der Arbeitszeit für Frauen und Männer, nehmen den Anspruch von Frauen an beruflicher Entwicklung, Karriere, Verantwortung und Führungsfunktion auf.

Es sollen Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt durch Information und Beratung dafür sensibilisiert werden, Männer in ihrer Verantwortung für die Arbeit in der Familie zu bestärken. Eine „aktive Vaterschaft“ nach dem pädagogischen Leitsatz „jedes Kind hat einen Vater“ soll denjenigen Männern, die Beruf und Familie besser als bisher vereinbaren wollen und z.B. die ihnen gesetzlich ermöglichten „Vätermonate“ oder andere Modelle wählen wollen, positiv unterstützen und stärken. Familienarbeit bezieht sich dabei nicht nur auf Kindererziehung, sondern auch aufgrund des demografischen Wandels auf die Pflege und Betreuung von Angehörigen.

Im vergangenen Berichtszeitraum haben vier Männer, in der Regel über einen Zeitraum von jeweils vier Wochen, Elternzeit in Anspruch genommen. Diese Beispiele zeigen, dass hier weiterhin Handlungs- und Sensibilisierungsbedarf besteht.

1. Stellenausschreibungen

Vakante Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens intern auszuschreiben.

Eine Abweichung von der Ausschreibungspflicht ist nur möglich, wenn Stellen für eigene Auszubildende bzw. Anwärter/innen offen gehalten werden oder die Besetzung von Stellen nicht mit der Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens verbunden ist.

Liegen nicht ausreichend geeignete Bewerbungen von Frauen vor, sind die Stellen ggf. auch extern auszuschreiben. Von einer öffentlichen Ausschreibung kann nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden. Haushaltsrechtliche Bestimmungen werden hiervon nicht berührt.

Was für die Stadt Gladbeck schon seit langer Zeit grundsätzlich üblich war, ist seit dem 18.08.2006 mit in Kraft Treten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gesetzliche Pflicht: Stellen geschlechtsneutral auszuschreiben.

In allen externen Stellenausschreibungen sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Jede Stelle ist grundsätzlich auch in Teilzeit auszuschreiben. Sollte die Besetzung einer Stelle in Teilzeit im Einzelfall nicht möglich sein, muss das jeweilige Fachamt die zwingenden dienstlichen Belange, die entgegenstehen, ausführlich schriftlich begründen.

Interne Stellenausschreibungen sind auch beurlaubten Bediensteten bekannt zu geben, soweit sie für die Stellenbesetzung aufgrund ihrer Qualifikation in Frage kommen.

2. Vorstellungstermine

Nach internen und externen Stellenausschreibungen finden in der Regel im Rahmen der Auswahlverfahren Vorstellungsgespräche statt.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ebenso viele Frauen wie Männer oder zumindest alle Bewerberinnen, die die geforderten Qualifikationen erfüllen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt im Auswahlverfahren mit.

Auf Wunsch sind ihr die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen. Sie nimmt ebenfalls an den Vorstellungsgesprächen teil. Sollte sie nicht teilnehmen, wird sie über den Ablauf und das Ergebnis der Gespräche informiert.

Die Auswahlkommissionen sollen nach Möglichkeit zur Hälfte mit Frauen besetzt werden (s. § 9 Abs. 2 LGG).

Im Vorstellungsgespräch sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie einer Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig.

3. Qualifikation

Das Stellenprofil orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes.

Neben fachspezifischen Qualifikationen sind darüber hinausgehende erforderliche methodische und soziale Kompetenzen im Rahmen des Anforderungsprofils deutlich zu machen.

Vorrangig für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist das Anforderungsprofil. Daneben sind bei den zu besetzenden Stellen und Positionen als Hilfsqualifikationen die sogenannten „Soft Skills“ heranzuziehen. Diese Qualifikationen der sozialen und methodischen Kompetenzen erhalten eine immer größer werdende Bedeutung bei der Übertragung von Aufgaben. So haben beispielsweise Teamfähigkeit, Führungskompetenz oder Dialogfähigkeit für die Besetzung des Arbeitsplatzes eine unterschiedliche Bedeutung, je nachdem, ob eine Sachbearbeitungs- oder Führungsfunktion ausgeübt werden soll/wird.

Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung (aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

4. Ausbildung

Alle Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. Im Einklang mit dem AGG besteht die Pflicht, geschlechtsneutral auszuschreiben.

Im Rahmen der Ausbildung sind die Vorgaben aus dem Personal- und Organisationsentwicklungskonzept und dem Frauenförderplan zu beachten. Diese Anforderung findet sich u.a. in den Richtlinien für die praktische Berufsausbildung im nicht-technischen Verwaltungsdienst der Stadtverwaltung Gladbeck wieder.

Auszubildende im allgemeinen Verwaltungsbereich sollen mindestens drei Wochen ihrer Ausbildungszeit in der Gleichstellungsstelle absolvieren.

Sollten nicht alle Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden können, sind bei gleicher Qualifikation die von der Stadt Gladbeck ausgebildeten Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden zu übernehmen.

5. Fortbildungen

Über Fortbildungsangebote werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert.

Vorgesetzte motivieren und unterstützen generell die Fortbildungsbemühungen von Frauen und Männern.

Fortbildung als Personalentwicklungsinstrument sollte Gegenstand der freiwilligen Jahresgespräche und auch der Gespräche zu Zielvereinbarungen nach § 18 TVöD-V sein.

Teilzeitbeschäftigte, die über ihre Arbeitszeit hinaus an Seminaren teilnehmen, erhalten entsprechend den tarif-/rechtlichen Regelungen Freizeitausgleich.

Fortbildungsveranstaltungen sind räumlich und zeitlich so zu planen, dass auch Teilzeitbeschäftigten und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Familienpflichten eine Teilnahme möglich ist.

Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen. Fortbildungsmaßnahmen mit mindestens zwei Referenten/innen sind paritätisch zu besetzen.

Generell soll die Erweiterung der sozialen und methodischen Kompetenzen stärker als bisher unterstützt und gefördert werden.

Für weibliche Beschäftigte sollen weiterhin Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die auf die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit und/oder Führungsaufgaben vorbereiten.

6. Beurlaubungen

Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Bei Gewährung von Elternzeit werden die Beschäftigten darüber informiert, dass eine Teilzeitbeschäftigung (z.Zt. bis zu 30 Wochenstunden) während der Elternzeit möglich ist.

Mit den Beschäftigten sind vor Antritt und rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung bzw. der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Auswirkungen der Elternzeit / der Beurlaubung bzw. über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

Beschäftigte, die sich in der Elternzeit/Pflegezeit oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden. Bei Teilnahme entstehen keine Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt.

Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Beurlaubte, die vorzeitig ihren Dienst wieder aufnehmen möchten, sind vorrangig bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen. Beurlaubten Beschäftigten sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen oder bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist nach Möglichkeit in dem betroffenen Tätigkeitsbereich ein personeller, ansonsten ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Auf Antrag wird vor Antritt der Beurlaubung / der Elternzeit ein Zwischenzeugnis erteilt.

7. Arbeitszeit/Teilzeit

Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beschäftigten sind Arbeitszeiten zu ermöglichen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Beschäftigte werden über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informiert.

Teilzeitarbeitsplätze sollen dem Bedarf der Beschäftigten entsprechen. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Anträgen von Beschäftigten auf Veränderung des zeitlichen Umfanges ihrer bisherigen Teilzeitbeschäftigung oder auf Vollzeitbeschäftigung soll vorrangig entsprochen werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, werden in geeigneter Form auf Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtliche, hingewiesen.

8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zum 01.05.2007 wurde das neue System der elektronischen Arbeitszeiterfassung für die Mitarbeiter/innen, die an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen, eingeführt. Zeitgleich ist die neue Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit und die elektronische Arbeitszeiterfassung bei der Stadtverwaltung Gladbeck (DV-GLAZ) in Kraft getreten.

Beide Maßnahmen sind für die Beschäftigten im Hinblick auf die Ausweitung ihrer Zeitsouveränität bedeutsam. Zum einen wurde der Gleitzeitrahmen erweitert und zum anderen wurde das erlaubte monatliche Zeitguthabenkontingent innerhalb des Gleitzeitrahmens stark ausgeweitet. Erworbene Zeitguthaben können unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und nach Rücksprache mit der Führungskraft flexibel abgebaut werden, beispielsweise in Ferienzeiten.

Das am 01.07.2008 in Kraft getretene Pflegezeitgesetz verfolgt ebenfalls das Ziel einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege - so ausdrücklich im § 1 festgeschrieben. Nach diesem Gesetz wird Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung entweder kurzzeitig zu versorgen oder sich für eine sogenannte Pflegezeit bis zu sechs Monaten von der Arbeit vollständig oder teilweise freistellen zu lassen.

Die bundes- und landespolitischen Aktivitäten und Umstrukturierungen in der Kinderbetreuung für Kindergartenkinder und der Ausbau der Ganztagschulen erfordern keinen konkreten Handlungsbedarf der Verwaltung für die bei ihr beschäftigten Mütter und Väter. Die Suche nach einem Betreuungsplatz für unter dreijährige Kinder wird seitens der Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Amt für Jugend und Familie unterstützt.

Geprüft werden soll, welche Hilfe und Unterstützung Mütter und Väter seitens des Arbeitgebers Stadtverwaltung gewährt werden kann, wenn die eigene Betreuung zu Hause kurzfristig ausfällt, oder während der Ferienzeit zeitweilig keine ausreichende Betreuung wohnort-/stadtteilnah, oder in der Familie gewährleistet ist.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern, ist es erforderlich, neue, innovative und kreative Lösungen für die Mütter, Väter oder pflegenden Angehörigen zu entwickeln.

Nach wie vor ist hier ein Thema für die Zukunft die Förderung von Telearbeitsplätzen (Heimarbeit). Grundsätzlich bieten Telearbeitsplätze die Möglichkeit bei Teilzeit- und Vollzeitarbeit genutzt zu werden und sind für Frauen und Männer gleichermaßen geeignet. Die Einrichtung von Tele-/Heimarbeitsplätzen kann ein weiterer Baustein zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden.

9. Frauen in gewerblich-technischen Berufen

Der Frauenanteil in gewerblich-technischen Bereichen ist gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum (2009-2012) konstant.

Bei Informationsbörsen und über den jeweiligen Kooperationsverbund Schule/Betrieb werden weiterhin insbesondere Schülerinnen angesprochen und motiviert, sich in gewerblich-technischen Berufen ausbilden zu lassen bzw. auf die Möglichkeit hingewiesen, in diesen Berufsbildern ein betriebsbezogenes Praktikum zu absolvieren.

10. Führungskraft-Entwicklung allgemein

In den nächsten 3 Jahren wird vorrangiges Ziel sein, den Anteil von Frauen in oberen Fach- und Führungspositionen weiter zu steigern.

Die weitere Förderung und Unterstützung der im Haus langjährig aktiven Netzwerke „Frauen in Führung“ und „Concilia“ ist dafür unabdingbar (s. hierzu auch S. 17-18).

Die Führungsfrauen in der Verwaltung sollen darüber hinaus die Möglichkeit erhalten, aus dem zentralen Fortbildungsbudget für Frauenförderung bei Bedarf ein Einzelcoaching² zu nutzen (sofern sie nicht über das Netzwerk „FiF“ in dieses Angebot aufgenommen sind.).

11. Mentoring für Frauen

Das erstmalig im November 2003 gestartete Mentoring-Projekt für Frauen in den Kommunalverwaltungen der Emscher-Lippe-Region „Mit Frauen an die Spitze“ hat sich erfolgreich etabliert und wird als wiederkehrendes Programm regelmäßig angeboten. Im November 2012 startete bereits der fünfte Durchgang des Mentoring.

² Zu den Erfahrungen mit Einzelcoachings in der Verwaltung s. auch S. 18.

Jeweils 16 Mentorinnen und Mentees unterschiedlichster Berufe aus den Kommunalverwaltungen arbeiten ein Jahr in einem kollegialen Unterstützungsprozess miteinander an ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Das Studieninstitut Emscher-Lippe in Kooperation mit dem Zentrum „Frau in Beruf und Technik“ und mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen der Emscher-Lippe-Region und der Kreisverwaltung Recklinghausen begleiten die jeweilige Gruppe mit speziellen Workshops und Gesprächsangeboten. Die Laufzeit beträgt ein Jahr. Seit Beginn dieses Programms haben aus der Stadtverwaltung 4 Mentorinnen und 8 Mentees teilgenommen. Aktuell sind zwei Führungsfrauen als Mentorinnen und zwei Nachwuchsfrauen als Mentees im Programm.

Der außerordentliche Erfolg des Programms ist in zwei Dokumentationen belegt (siehe „www.frauen-in-gladbeck.de/Projekte“).

12. Netzwerke für Frauen

Netzwerke fördern den Informations- und Erfahrungsaustausch, stellen Kontakte und Verbindungen her, motivieren aufstiegsorientierte Frauen und erweitern vorhandene Kompetenzen sowohl im beruflichen wie auch im familiären Alltag.

Netzwerke sind ein weiterer Baustein im Sinne des Frauenförderplanes und des Personal- und Organisationskonzeptes.

In der Stadtverwaltung wurde bereits in den 90er Jahren die Netzwerkarbeit aufgebaut. Zunächst über Fortbildungen, aus denen sich eine Gruppe von interessierten Frauen gebildet hat, die sich intensiver über den gemeinsamen Austausch beruflich und persönlich weiter entwickeln wollten. Zunächst entstand ein Netzwerk, das sich aus Frauen in unterschiedlichen Funktionen und Ämtern zusammensetzte. Mit zunehmender Arbeit an verschiedenen Themen kristallisierte sich heraus, dass die Frauen mit Führungsaufgaben andere Themen- und Problemstellungen bearbeiten wollten, als die Kolleginnen, die in Sachbearbeitungsfunktion ohne Personalunterstellung fungierten.

Mittlerweile gibt es zwei Netzwerke, die von der Gleichstellungsstelle initiiert, betreut und gefördert werden.

Das Netzwerk „Frauen in Führung (FiF)“ ist ein Netzwerk aus Frauen in Führungspositionen. Das Netzwerk hat sich Anfang 2008 neu strukturiert und definiert. Die Treffen finden viermal jährlich statt und werden von einer „Gastgeberin“ vorbereitet. In den Treffen werden fachliche Themen erläutert. Zusätzlich treffen sich einmal jährlich die Teilnehmerinnen zu einer halbtäglichen Fortbildung zu einem führungsrelevanten Thema. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt fachlich und organisatorisch jeweils gemeinsam mit der „Gastgeberin“ die Netzwerktreffen und die Arbeit an den Themen.

Das Netzwerk „Concilia“ wurde am 01.04.2009 gegründet. In diesem Netzwerk treffen sich Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Bereichen der Stadtverwaltung. Mitarbeiterinnen des Verwaltungsbereichs gehören dem Netzwerk ebenso an wie Beschäftigte aus dem technischen Bereich oder anderen Berufsgruppen (z.B. Schulsekretärinnen), unabhängig von der tariflichen Eingruppierung, Besoldung und ihrer beruflichen Funktion. Die Netzwerkerrinnen treffen sich einmal im Quartal zu einem Informations- und Erfahrungsaustausch auf fachlicher und persönlicher Ebene. Das Netzwerk steht allen interessierten Kolleginnen offen. Die Gleichstellungsstelle und die Gastgeberinnen laden zu den Treffen ein.

Einmal im Jahr findet eine gemeinsame Veranstaltung der Netzwerke „Frauen in Führung“ und „Concilia“ zu einem Informations-/Erfahrungsaustausch und zu einem „kennen lernen“ und einer Kontaktaufnahme auf beiden Seiten statt.

Den engagierten Teilnehmerinnen der Netzwerke sollen zukünftig bei Bedarf aus dem Budget für die zentrale Frauenförderung Einzelcoachings³ angeboten werden.

13. Coaching-Jahresgruppe⁴

Dieses Instrument zur Frauenförderung wird seit 2003 angeboten und hat sich für Frauen bewährt.

In 2013 wird dieses Instrument von der Gleichstellungsstelle evaluiert, um die Art und den Weg zum Erfolg, der sich für die meisten Teilnehmerinnen realisiert hat, zu dokumentieren.

Auch von Männern wird mittlerweile ein solches Angebot nachgefragt.

Im Sinne fortschrittlicher geschlechterdifferenzierter Personalentwicklung, soll dieses Angebot in Zukunft als gemischt geschlechtliche Fortbildung für Frauen und Männer gleichermaßen offen sein.

Erstmals soll hierfür ein Mann als Coach verpflichtet werden.

Es richtet sich nunmehr an alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Gladbeck, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, ihre soziale Kompetenz, ihre emotionale Intelligenz und ihre Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie ihre Konfliktfähigkeit ausbauen und stabilisieren wollen. Es werden max. vier Termine im Jahr angeboten.

Ergänzt werden die Termine durch die Möglichkeit, bei Bedarf, Einzelcoachings mit dem Trainer zu vereinbaren; dies unter Berücksichtigung der finanziellen Rahmenbedingungen.

³ In 2012 ist im Rahmen der Frauenförderprogramme (als Alternativangebot für die Mentees, die sich beworben hatten, aber nicht in das Mentoringprogramm aufgenommen werden konnten) erstmals das Instrument des Einzelcoachings für Mitarbeiterinnen angeboten und mit sehr großem Erfolg angenommen worden. Je eine Zeitstunde pro Teilnehmerin war ausreichend, um effektive Impulse für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu erzielen.

⁴ Coaching ist ein professioneller personenzentrierter Beratungs- und Betreuungsprozess. Zielsetzung von Coaching ist die Weiterentwicklung von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen bzgl. vorrangig beruflicher Anliegen (zit. nach: Deutscher Bundesverband Coaching e.V.)

14. Zusammenfassung der Maßnahmen, die weitergeführt bzw. neu aufgelegt werden:

1. Weiterführung und Unterstützung der beiden Netzwerke „Frauen in Führung – FiF“ und „Concilia“ (s. auch S. 17 - 18).
Die Betreuung übernimmt die Gleichstellungsstelle, zusammen mit je wechselnd einer Vertreterin aus dem jeweiligen Netzwerk.
2. Einzelcoachings (mit internem/externem Coach) anbieten:
 - a) für Führungsfrauen und aktive Netzwerkerinnen,
 - b) für die „Jahresgruppe Coaching“ an der zukünftig weibliche und männliche Nachwuchskräfte teilnehmen können.

Zusätzlich können Einzelcoachings über die Mitarbeiterinnen erfolgen, die seit 2009 als interne Coaches ausgebildet wurden.

Die Organisation der Einzelcoachings übernimmt die Gleichstellungsstelle.

3. Notfallbetreuung

Die Verwaltung prüft, welche Hilfs- und Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei kurzfristigem Ausfall der Kinderbetreuung entwickelt werden können.

4. Einrichtung von Tele- bzw. Heimarbeitsplätzen
- auch stundenweise zur Überbrückung von Betreuungsengpässen - wird geprüft und ein Vorschlag für die Umsetzung, unter Beteiligung des Personalrates erarbeitet.
5. Informationsmaterial (Flyer) auflegen und Fortbildungen für die Führungskräfte zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ und „Aktive Vaterschaft“ durchführen.

VII. Besetzung von Gremien

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ist auch in Gremien sicherzustellen (§ 12 LGG). Daher sollen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien geschlechtersparitatisch besetzt werden.

Bei der Bildung von Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Stellenbesetzungskommissionen u.ä. ist auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken.

VIII. Berichtspflicht

Der Frauenförderplan gilt für drei Jahre. Er ist fortzuschreiben.

Nach Ablauf des Frauenförderplanes ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes ergänzende Maßnahmen ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

IX. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte

- wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.
- ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- wird im Rahmen ihres Aufgabenbereiches über alle Vorhaben rechtzeitig und so früh wie möglich informiert. Die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen sind ihr rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.
- wird bei allen Personalmaßnahmen beteiligt und hat dabei ein eigenes Widerspruchsrecht.
- ist Mitglied der Stellenbesetzungskommission.
- hat ein unmittelbares Vortragsrecht beim Bürgermeister. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen.
- erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen

einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

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 Kenntnisnahme der Maßnahme widersprechen.

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

Der Bürgermeister entscheidet dann erneut über die Maßnahme.

Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

X. Rechte und Pflichten der Beschäftigten

1. Gleichstellungsverpflichtung

Die Beschäftigten der Stadtverwaltung Gladbeck sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken.

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht - auch nicht mittelbar - diskriminiert werden.

Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

2. Führungskräfte

Die Erfüllung der Verpflichtung nach Ziffer 1 ist insbesondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

3. Sprache

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben stellt die Stadtverwaltung Gladbeck in Wort, Schrift und Bild die Geschlechterrollen diskriminierungsfrei und gleichstellungsfördernd dar.

Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten; in Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbe-

zeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Neue Satzungen, Richtlinien, Dienstvereinbarungen, Vordrucke etc. sind geschlechtergerecht zu formulieren, alte Regelungen/Vordrucke sukzessiv zu überarbeiten.

Damit Texte lesbar und aussprechbar bleiben, soll auf Schrägstrichlösungen und häufiges Wiederholen der weiblichen und männlichen Bezeichnungen möglichst zu Gunsten einer geschlechtsneutralen oder übergreifenden Formulierung verzichtet werden⁵.

4. Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die zuständige oberste Landesbehörde wenden.

XI. Schlussvorschriften

Dieser Frauenförderplan tritt am 01.02.2013 in Kraft. Er gilt für die Dauer von drei Jahren. Gleichzeitig tritt der z.Zt. geltende Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Gladbeck außer Kraft.

Der Frauenförderplan wird im Mitteilungsblatt für den inneren Dienstbetrieb und im Intranet der Stadt Gladbeck veröffentlicht.

Die Personalabteilung händigt allen Neubeschäftigten ein Exemplar des Frauenförderplanes aus.

Alle Beschäftigten haben sich mit dem Inhalt des Frauenförderplanes vertraut zu machen und seine Bestimmungen zu beachten.

Bestehende Dienstanweisungen und -vereinbarungen sind auf die Vereinbarkeit mit den Zielsetzungen des Landesgleichstellungsgesetzes hin zu überprüfen.

⁵ Hilfestellung hierzu bietet die Gleichstellungsstelle

**Bericht über die Personalentwicklung
und die durchgeführten Maßnahmen
(Vergleich 2009 – 2012)⁶**

I. Ausgangssituation

Am 20.11.1999 ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) in Kraft getreten. Damit verbunden ist die gesetzliche Verpflichtung zur Aufstellung von Frauenförderplänen (FFP) jeweils für den Zeitraum von drei Jahren.

Mit der Aufstellung der FFP für die Stadtverwaltung Gladbeck in den Jahren 2000, 2003, 2006 und 2009 war die konkrete Zielsetzung verbunden, die Unterrepräsentanz von Frauen in höherwertigen Stellen sowie im gewerblich-technischen Bereich abzubauen. Als Maßnahmen waren dafür vorgesehen die Qualifizierung von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten, die bevorzugte Einstellung von Frauen im gewerblich-technischen Bereich.

II. Bericht über die Personalentwicklung

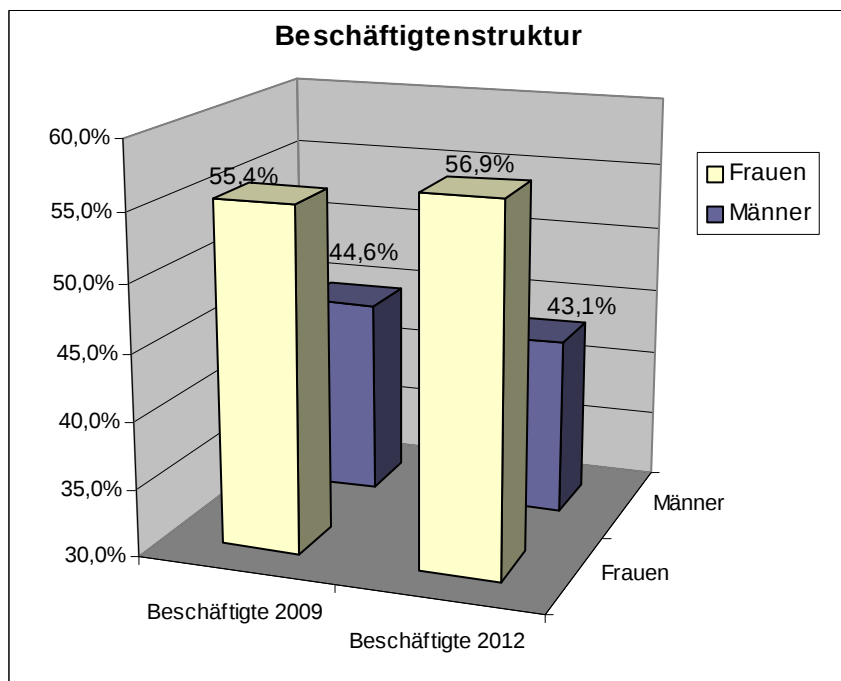
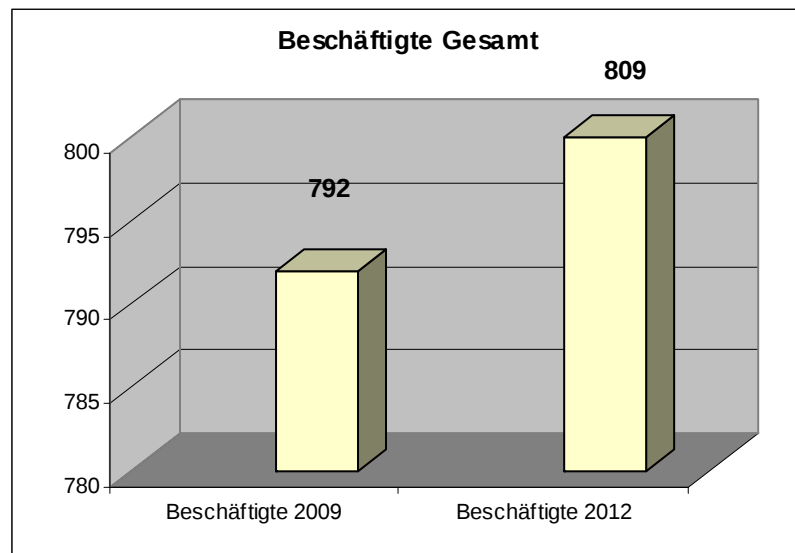
Der folgende Bericht zeigt die wesentlichen markanten Personalbereiche unter Einbeziehung der im Frauenförderplan 2009 erstellten Prognosen auf. Darüber hinaus werden signifikante Veränderungen aufgezeigt und erläutert:⁷

1.1 Zahl der Beschäftigten insgesamt

	2009		2012		Veränderung		Prognose 2009	Zielerreichung
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	%	%
Frauen	439	55,4	460	56,9	21	1,4	56,3	0,6
Männer	353	44,6	349	43,1	-4	-1,4	43,7	-0,6
gesamt	792		809		17			

⁶ Im Folgenden werden die Beschäftigtenzahlen (Pro-Kopf-Betrachtung) vom 30.06.2009 und 30.06.2012 miteinander verglichen.

⁷ Seit dem 01.11.09 gelten neue Entgeltgruppen für den Sozial- und Erziehungsdienst. In dem hier vorgelegten Frauenförderplan wurden daher diese sogenannten S-Gruppen gesondert ausgewiesen.



Analyse / Anmerkungen

- Die Gesamtbeschäftigtenzahl hat sich leicht erhöht. Dies steht vor allem im Zusammenhang mit der weiteren Übernahme von Kindertageseinrichtungen und dem Ausbau der Betreuung durch das Kinderbildungsgesetz (Kibiz).
- Sowohl die absolute Zahl der Frauen als auch ihr Anteil an der Gesamtzahl hat sich erhöht; die Zahl der beschäftigten Männer ist erneut zurückgegangen.
- Die Prognose im Jahre 2009, den Anteil der Frauen an der Gesamtzahl von 55,4 % auf 56,3 % zu erhöhen, wurde um 0,3% übertroffen.

1.2 Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen

- **Beamte/innen**

	2009		2012		Veränderung	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauen	66	31,4	69	33,0	3	1,6
Männer	144	68,6	140	67,0	-4	-1,6
Gesamt	210		209		-1	

- **Beschäftigte (ehemalige Angestellte)**

	2009		2012		Veränderung	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauen	320	66,1	347	67,6	27	1,5
Männer	164	33,9	166	32,4	2	-1,5
Gesamt	484		513		29	

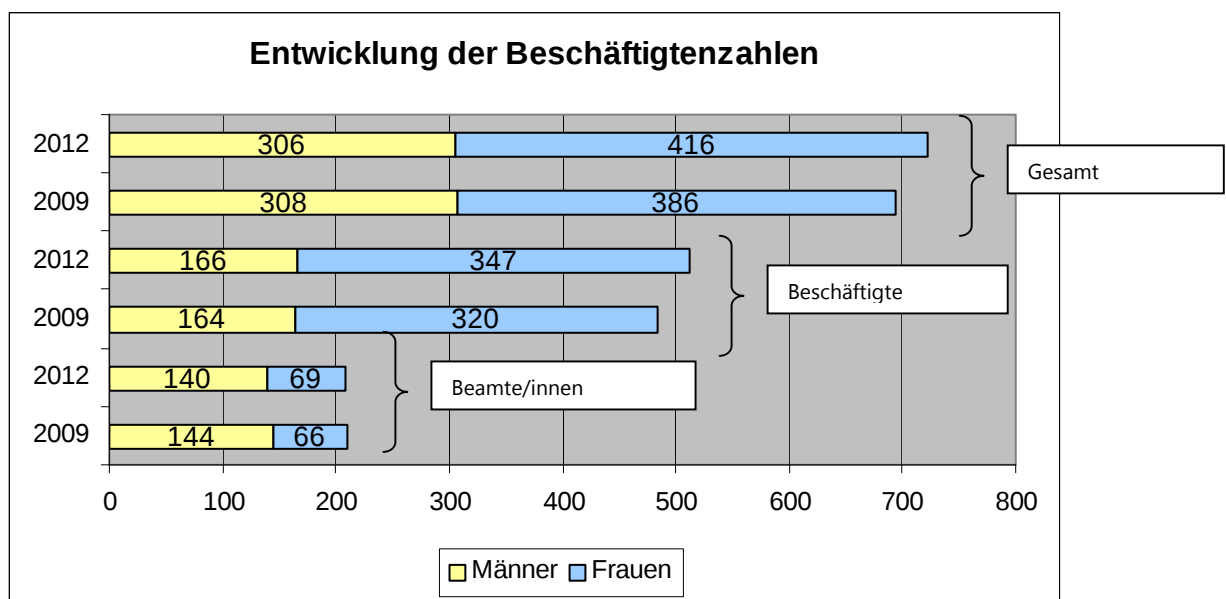
- **Beamte/innen / Beschäftigte (ehem. Angestellte) zusammen ⁸**

	2009		2012		Veränderung		Prognose 2009		Ziel-erreichung	
	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%
Frauen	386	55,6	416	57,6	30	2,0	400	56,9	16	0,7
Männer	308	44,4	306	42,4	-2	-2,0	303	43,1	3	-0,7
Gesamt	694		722		28		703		19	

⁸ Von der Gruppe der Beschäftigten (= ehemalige Angestellte und Arbeiter/innen) werden bei dieser Betrachtung „nur“ die Angestellten einbezogen. Auf Grund ihrer Vor- und Ausbildung und der Aufgabenstellung (z.B. allg. Verwaltungsdienst) sind sie mit den Beamten/innen vergleichbar. Die Gruppe der Arbeiter/innen ist eher im operativen Bereich tätig, so dass ein Vergleich mit den Beamten/innen keine Aussagekraft erhält.

Analyse/Anmerkungen

- Im Beamten-/Beschäftigtenbereich ist nach dem Erreichen der Geschlechterparität in 2003 der Frauenanteil weiter auf insgesamt 57,6 % angestiegen und liegt damit höher als 2009 prognostiziert (56,9 %).
- Die Steigerungsrate ist bei beiden Beschäftigtengruppen nahezu identisch (1,5 % bzw. 1,6 %); dies trotz des hohen Anteils männlicher Feuerwehrbeamter.
- Im Beschäftigtenbereich liegt der Frauenanteil inzwischen bei 67,6 %.

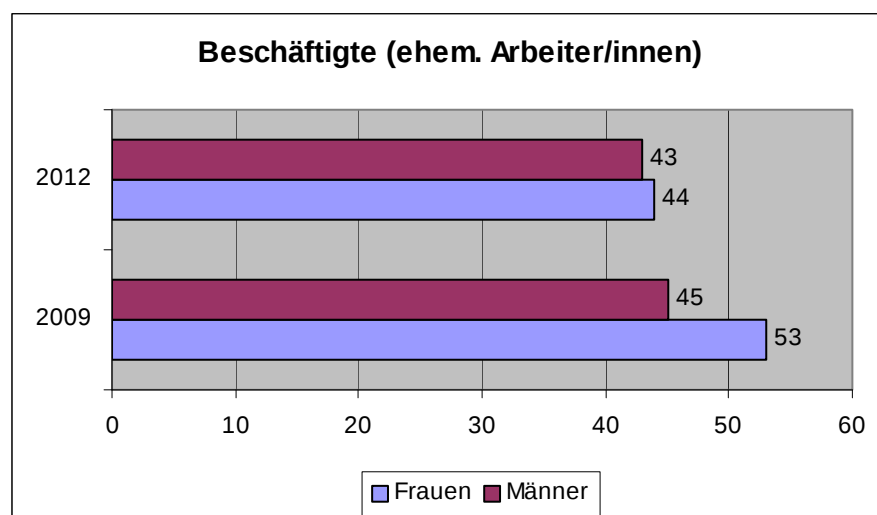


Beschäftigte /ehem. Arbeiter/innen

	2009		2012		Veränderung		Prognose 2009		Zielerreichung
	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	%
Frauen	53	54,1	44	50,6	-9	-3,5	47	51,6	-1,1
Männer	45	45,9	43	49,4	-2	3,5	44	48,4	1,1
Gesamt	98		87		-11		91		

Analyse/Anmerkungen

- Ursache für den Personalrückgang ist wiederum im Wesentlichen der Stellenabbau im Reinigungswesen.
- Gegenüber der Prognose aus 2009 wurde bei den absoluten Zahlen bei beiden Geschlechtern ein etwas höherer Personalabbau realisiert als vorher gesehen.
- Der prozentuale Anteil – Frauen/Männer – hat sich nahezu angeglichen, da vorrangig Stellen von weiblichen Beschäftigten eingespart wurden (s. oben).



1.3 Laufbahnbezogene Betrachtung

(Beamte/innen und Beschäftigte – ehemalige Angestellte)

mittlerer Dienst

Allgemein

	2009		2012		Veränderung		Prognose 2009		Zielerreichung
	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	%
Frauen	237	63,2	254	64,6	17	1,4	242	63,9	0,8
Männer	138	36,8	139	35,4	1	-1,4	137	36,1	-0,8
Gesamt	375		393		18		379		

Bereiche des mittleren Dienstes

Besol-dung	2009			2012			Veränderung			Prognose 2009			Zielerreichung	
	ab-so-lut	F	M	ab-so-lut	F	M	ab-so-lut	F	M	ab-so-lut	F	M	F	M
A 6	4	3	1	7	4	3	3	1	2	4	2	2	2	1
A 7	16	2	14	21	3	18	5	1	4	8	6	2	-3	16
A 8	49	10	39	44	7	37	-5	-3	-2	62	10	52	-3	-15
A 9	18	4	14	16	4	12	-2	0	-2	20	5	15	-1	-3
	87	19	68	88	18	70	1	-1	2	94	23	71	-5	-1

Entgelt- gruppe	2009			2012			Veränderung			Prognose 2009			Zieler- reichung	
	ab- so- lut	F	M	ab- so- lut	F	M	ab- so- lut	F	M	ab- so- lut	F	M	F	M
EG 2	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0
EG 3	4	4	0	2	2	0	-2	-2	0	4	4	0	-2	0
EG 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 5	88	73	15	60	49	11	-28	-24	-4	87	73	14	-24	-3
EG5/S03	0	0	0	23	23	0	23	23	0	0	0	0	23	0
EG 6	73	51	22	68	51	17	-5	0	-5	72	51	21	0	-4
EG 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 8	100	82	18	86	59	27	-14	-23	9	100	83	17	-24	10
EG 8/S06	0	0	0	31	31	0	31	31	0	0	0	0	31	0
EG 9	23	8	15	18	5	13	-5	-3	-2	22	8	14	-3	-1
EG9/S07	0	0	0	6	6	0	6	6	0	0	0	0	6	0
EG9/S08	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1
EG9/S10	0	0	0	9	9	0	9	9	0	0	0	0	9	0
	288	218	70	305	236	69	17	18	-1	259	219	66	17	3

Analyse/ Anmerkungen

- Es ist ein leichter Personalanstieg zu verzeichnen, der im Wesentlichen durch die weitere Übernahme von Kindertageseinrichtungen begründet ist.
- Insgesamt ist der Frauenanteil im mittleren Dienst weiter angestiegen (64,6 %). Auch hier ist der hohe Anteil des Sozial- und Erziehungsdienstes ausschlaggebend; in den städtischen Kindertageseinrichtungen sind ausschließlich weibliche Beschäftigte tätig.
- Im mittleren Dienst besteht im Beamtenbereich weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen; ihr Anteil beträgt 20,5 %. Dies steht im Zusammenhang mit dem hohen Anteil an Feuerwehrbeamten im mittleren Dienst (73,9 %). Dieser hat sich durch die Umstellung auf die 48-Stunden Woche und der damit verbundenen Einrichtung neuer Planstellen weiter erhöht.

gehobener Dienst

Allgemein

	2009		2012		Veränderung		Prognose 2012		Ziel-Erreichung
	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	ab-solut	%	%
Frauen	143	50,9	150	52,4	7	1,6	156	52,3	0,1
Män-ner	138	49,1	136	47,6	-2	-1,6	142	47,7	-0,1
Gesamt	281		286		5		298		

Bereiche des gehobenen Dienstes

Be-sol-dung	2009			2012			Veränderung			Prognose 2009			Ziel-Erreichung	
	ab-so-lut	F	M	ab-so-lut	F	M	ab-so-lut	F	M	ab-so-lut	F	M	F	M
A 9	5	2	3	6	4	2	1	2	-1	4	2	2	2	0
A 10	27	17	10	22	15	7	-5	-2	-3	23	14	9	1	-2
A 11	47	21	26	46	20	26	-1	-1	0	50	22	28	-2	-2
A 12	19	6	13	20	8	12	1	2	-1	20	8	12	0	0
A 13	7	0	7	7	1	6	0	1	-1	8	2	6	-1	0
	105	46	59	101	48	53	-4	2	-6	105	48	57	0	-4

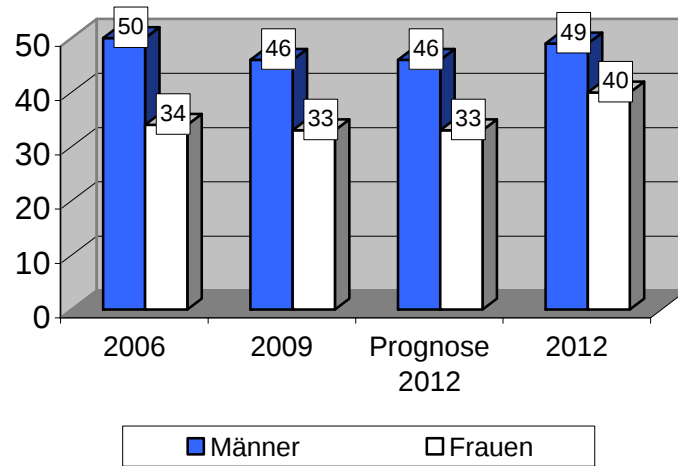
Entgelt- gruppe	2009			2012			Veränderung			Prognose 2009			Ziel- Erreichung	
	ab- so- lut	F	M	ab- so- lut	F	M	ab- so- lut	F	M	ab- so- lut	F	M	F	M
EG 9	95	64	31	40	27	13	-55	-37	-18	96	66	30	-39	-17
EG9/S11	0	0	0	18	13	5	18	13	5	0	0	0	13	5
EG9/S12	0	0	0	14	6	8	14	6	8	0	0	0	6	8
EG9/S13	0	0	0	6	6	0	6	6	0	0	0	0	6	0
EG9/S14	0	0	0	14	10	4	14	10	4	0	0	0	10	4
EG 10	37	13	24	29	11	18	-8	-2	-6	39	14	25	-3	-7
EG10/S15	0	0	0	12	7	5	12	7	5	0	0	0	7	5
EG10/S17	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1
EG 11	30	13	17	27	13	14	-3	0	-3	30	14	16	-1	-2
EG 12	14	7	7	21	8	13	7	1	6	16	9	7	-1	6
EG12/S18	0	0	0	3	1	2	3	1	2	0	0	0	1	2
	176	97	79	185	102	83	9	5	4	193	108	85	-6	-2

Analyse/ Anmerkungen

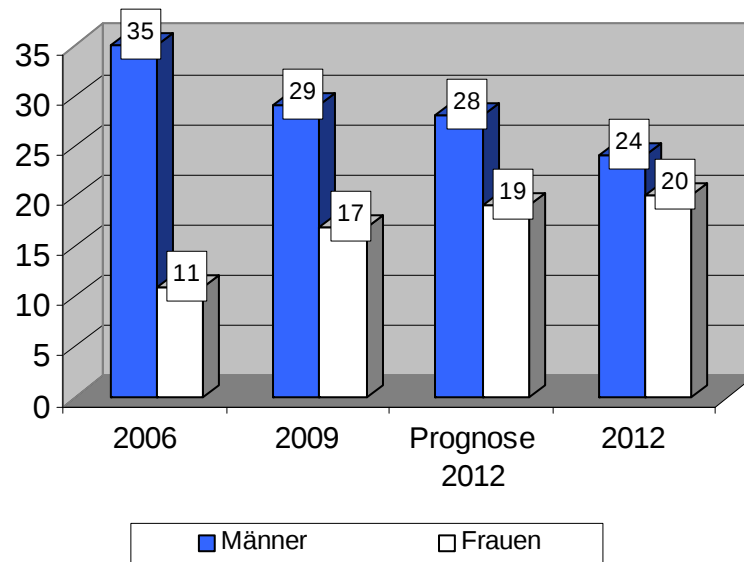
- Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gehobenen Dienst ist geringer angestiegen als prognostiziert.
- Dennoch konnte das Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen, erreicht werden. Der Anteil von 52,4 % entspricht nahezu der Prognose.
- In den Besoldungsgruppen A 9 / A 10 bzw. EG 9 und S 11 bis S 14 sind Frauen stärker vertreten als Männer.
- Ab der Besoldungsgruppe A 11, sowie den Entgeltgruppen EG 10 und S 15 überwiegt der Männeranteil (gläserne Decke). ⁹Hier besteht noch Handlungsbedarf, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Fach- und Führungspositionen auszugleichen.

⁹ Der Begriff „gläserne Decke“ ist eine Metapher für die sogenannten „Sprungbrettpositionen“. Das sind die Positionen bis zu denen Frauen paritätisch vertreten sind. In den höheren Positionen sind Frauen unterrepräsentiert.

Beschäftigte in der Bes. Gr. A 11 / EG 10/11



Beschäftigte in der Bes. Gr. A 12 / EG 11/12



höherer Dienst

Allgemein

	2009		2012		Veränderung		Prognose 2009		Zielerreichung
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	%
Frauen	6	15,8	12	27,9	6	12,1	7	18,4	9,5
Männer	32	84,2	31	72,1	-1	-12,1	31	81,6	-9,5
gesamt	38		43		5		38		

Bereiche des höheren Dienstes

Be-sol-dung	2009			2012			Veränderung			Prognose 2009			Zielerreichung	
	absolut	F	M	absolut	F	M	absolut	F	M	absolut	F	M	F	M
A 13	6	0	6	7	2	5	1	2	-1	4	0	4	2	1
A 14	6	1	5	7	1	6	1	0	1	8	1	7	0	-1
A 15	4	0	4	4	0	4	0	0	0	4	1	3	-1	1
A 16	2	0	2	2	0	2	0	0	0	3	0	3	0	-1
	18	1	17	20	3	17	2	2	0	19	2	17	1	0

Entgelt-gr.	2009			2012			Veränderung			Prognose 2009			Zielerreichung	
	abso-lut	F	M	abso-lut	F	M	abso-lut	F	M	abso-lut	F	M	F	M
EG 13	12	5	7	12	6	6	0	1	-1	12	5	7	1	-1
EG 14	5	0	5	7	2	5	2	2	0	5	0	5	2	0
EG 15	3	0	3	4	1	3	1	1	0	2	0	2	1	1
	20	5	15	23	9	14	3	4	-1	19	5	14	4	0

Analyse/Anmerkungen

- Der Frauenanteil im höheren Dienst hat sich um 6 Frauen erhöht.
- Der Frauenanteil ist damit von 15,8 % auf 27,9 % gestiegen.
- Damit wurde das Ziel aus dem Frauenförderplan 2009 (18,4 %) deutlich überschritten.

Beschäftigte – ehemalige Arbeiter/innen

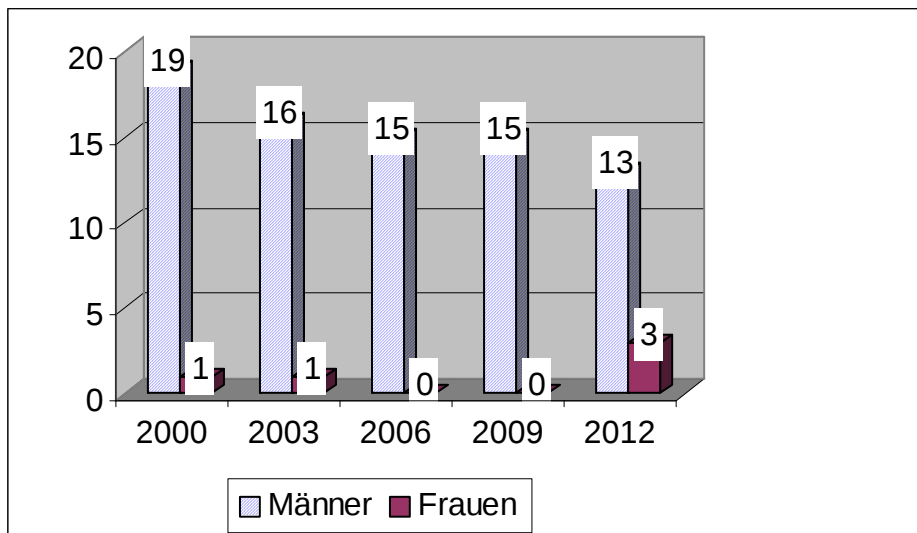
Entgelt-gr.	2009			2012			Veränderung			Prognose 2009			Zielerreichung	
	abso-lut	F	M	abso-lut	F	M	abso-lut	F	M	abso-lut	F	M	F	M
EG 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 2	43	43	0	36	36	0	-7	-7	0	38	38	0	-2	0
EG 3	9	9	0	7	7	0	-2	-2	0	8	8	0	-1	0
EG 4	7	1	6	5	1	4	-2	0	-2	7	1	6	0	-2
EG 5	21	0	21	22	0	22	1	0	1	21	0	21	0	1
EG 6	7	0	7	6	0	6	-1	0	-1	7	0	7	0	-1
EG 7	6	0	6	6	0	6	0	0	0	5	0	5	0	1
EG 8	4	0	4	4	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0
EG P	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
	98	53	45	87	44	43	-11	-9	-2	91	47	44	-3	-1

Analyse/Anmerkungen

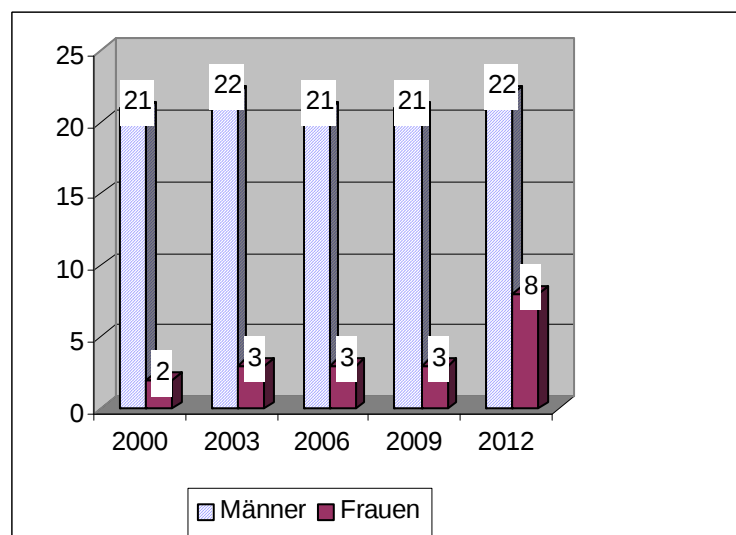
- Der Frauenanteil liegt bei 50,6 %.
- In den „unteren“ Entgeltgruppen (EG 2 und EG 3) sind ausschließlich Frauen beschäftigt; dies sind die Raumpflegerinnen und Küchenhilfen.
- Die - ausschließlich männlichen - Beschäftigten der EG 5 und EG 6 sind überwiegend in der Straßen-, Kanalunterhaltung oder im Fahrdienst tätig.
- Aufgrund der Tätigkeiten in den Entgeltgruppen 5 bis 9 wird hier keine Erhöhung des Frauenanteils erwartet.
- Der Frauenanteil wird wegen des Stellenabbaus im Reinigungsdienst in den nächsten Jahren insgesamt weiter sinken.

1.4 Funktionsbezogene Betrachtung

Amtsleiter/innen (ohne ZBG)



Abteilungsleiter/innen (ohne ZBG)

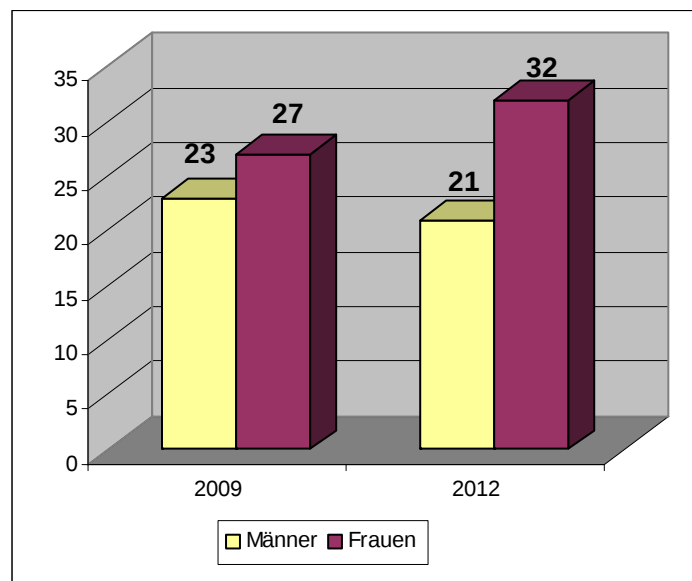


Analyse/Anmerkungen

- Der Anteil weiblicher Amtsleitungen konnte im Berichtszeitraum deutlich gesteigert werden (inzwischen 24%).
- Es waren insgesamt sechs Amtsleitungsfunktionen neu zu besetzen. Davon wurden drei bzw. 50 % mit Frauen besetzt.

- Erstmalig werden somit drei Fachämter von Frauen geführt, davon ein technisches Amt (Ingenieuramt). Eine weitere Amtsleiterin ist zwischenzeitlich tätig (Kulturamt seit dem 01.11.2012).
- Auch der Anteil der Abteilungsleiterinnen konnte deutlich gesteigert werden. Gegenüber 2009 (drei Abteilungsleiterinnen) sind heute acht Frauen als Abteilungsleitung tätig.

Sachgebietsleiter/innen (ohne ZBG)



Analyse/Anmerkungen

- Auch auf der Ebene der Sachgebietsleitungen wurde der Frauenanteil weiter erhöht. Er liegt heute bei 60,38 %.
- Dabei besetzen sie heute nicht nur entsprechende Positionen im sozialen Bereich, sondern flächendeckend in der Gesamtverwaltung.

1.5 Fazit

Insgesamt konnte der Frauenanteil an der Zahl der Gesamtbeschäftigten nochmals gesteigert werden. Er beträgt nun 56,9 %.

Unterrepräsentiert sind Frauen:

- im gesamten höheren Dienst
- im gehobenen Dienst in den Besoldungsgruppen ab A 11, EG 10, S 15
- im mittleren Dienst in der Gruppe der Beamten/innen, dies aufgrund des hohen Anteils Feuerwehrbeamte in dieser Laufbahn.
- in der Gruppe der ehemaligen Arbeiter/innen bei Einbeziehung des ZBG (gewerblich-technischen Bereiches).

Positiv ist jedoch hervorzuheben, dass der Frauenanteil auf allen Führungsebenen ausgebaut werden konnte. Besonders hervorzuheben ist hier der höhere Dienst.

Im Zuge altersbedingter Fluktuation sind in den kommenden Jahren weitere Führungspositionen nachzubeseetzen. Hier eröffnet sich die Chance, den Frauenanteil in Führungspositionen weiter zu steigern.

III. Bericht über die Maßnahmen

Über die Maßnahmen wird nicht in der bisherigen Listenform berichtet, da die aufgeführten Maßnahmen fast in Gänze in geübtes Verwaltungshandeln übergegangen und damit weitestgehend umgesetzt sind

Es werden hier daher nur aktuelle Entwicklungen aufgegriffen. Dabei wird Bezug genommen auf den Frauenförderplan 2009 „Bericht über die Maßnahmen“ (S. 18–21).

Nr. 14 „Collegiales Coaching“

Aus der Gruppe der qualifizierten acht Mitarbeiterinnen wurde bis dato lediglich einmal eine Mitarbeiterin im Rahmen eines Auswahlverfahrens eingesetzt.

Im nächsten Berichtszeitraum soll dieses Unterstützungsangebot für Beschäftigte noch einmal ins Bewusstsein gebracht und für dieses Angebot sensibilisiert werden.

Nr. 15 „Dienstvereinbarungen“

Die Dienstverarbeitung über die Betreuung und Behandlung alkoholgefährdeter und -kranker Dienstkräfte wurde überarbeitet. Es wurden Betriebliche Ansprechpartnerinnen und -partner für das Thema ausgebildet. Die Konfliktberatungsstelle fungiert als externe Suchtbeauftragte. Ein neu entwickeltes Faltblatt informiert über Aufgaben und Ansprechpartner. Auch im Intranet wurden entsprechende Informationen aufgenommen.

Die Führungskräfte wurden zusätzlich in Seminaren geschult. Die Fortbildung von Führungskräften zu diesem Thema wird fortgesetzt. Ab dem Jahr 2013 werden zusätzlich Informationsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten.

Nr. 16 „AG Gesundheitsprävention“

Die Angebote zur Gesundheitsprävention sind ebenfalls in laufendes Handeln übergegangen, mit Angeboten wie „Rathaus on Tour“, Gesundheitstagen, Angeboten für Beschäftigte in Zusammenarbeit mit der VHS u.v.a.m. Sie werden permanent weiter entwickelt.

Prognose über die möglichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur

		Personalbestand (30.06.2012)					Prognose: Personalbestand (2015)					Veränderung 30.06.2012 - 2015		
Beamte/ innen		Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen	Männer	ins- gesamt
m. D.	Bes. Gr.	69	33,01	140	66,99	209	77	35,98	137	64,02	214	8	-3	5
	A 6	4	57,14	3	42,86	7	3	75,00	1	25,00	4	-1	-2	-3
	A 7	3	14,29	18	85,71	21	4	26,67	11	73,33	15	1	-7	-6
	A 8	7	15,91	37	84,09	44	7	14,00	43	86,00	50	0	6	6
	A 9 mD	4	25,00	12	75,00	16	5	23,81	16	76,19	21	1	4	5
g. D.	A 9 gD	4	66,67	2	33,33	6	7	100,00	0	0,00	7	3	-2	1
	A 10	15	68,18	7	31,82	22	15	71,43	6	28,57	21	0	-1	-1
	A 11	20	43,48	26	56,52	46	22	44,90	27	55,10	49	2	1	3
	A 12	8	40,00	12	60,00	20	8	38,10	13	61,90	21	0	1	1
	A 13 gD	1	14,29	6	85,71	7	2	33,33	4	66,67	6	1	-2	-1
h. D.	A 13 hD	2	28,57	5	71,43	7	2	33,33	4	66,67	6	0	-1	-1
	A 14	1	14,29	6	85,71	7	2	25,00	6	75,00	8	1	0	1
	A 15	0	0,00	4	100,00	4	0	0,00	4	100,00	4	0	0	0
	A 16	0	0,00	2	100,00	2	0	0,00	2	100,00	2	0	0	0

Prognose über die möglichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur

		Personalbestand (30.06.2012)				Prognose: Personalbestand (2015)					Veränderung 30.06.2012 - 2015			
Beschäftigte (ehem. Angestellte)		Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen	Männer	ins- gesamt
EG		347	67,64	166	32,36	513	338	67,60	162	32,40	500	-9	-4	-13
m. D.	2	1	100,00	0	0,00	1	1	100,00	0	0,00	1	0	0	0
	3	2	100,00	0	0,00	2	2	100,00	0	0,00	2	0	0	0
	5	49	81,67	11	18,33	60	45	80,36	11	19,64	56	-4	0	-4
	5 / S03	23	100,00	0	0,00	23	23	100,00	0	0,00	23	0	0	0
	6	51	75,00	17	25,00	68	43	69,35	19	30,65	62	-8	2	-6
	8	59	68,60	27	31,40	86	58	68,24	27	31,76	85	-1	0	-1
	8 / S06	31	100,00	0	0,00	31	31	100,00	0	0,00	31	0	0	0
	9	5	27,78	13	72,22	18	7	35,00	13	65,00	20	2	0	2
	9 / S07	6	100,00	0	0,00	6	6	100,00	0	0,00	6	0	0	0
	9 / S08	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0	0
9 / S10	9	100,00	0	0,00	9	8	100,00	0	0,00	8	-1	0	-1	
g. D.	9	27	67,50	13	32,50	40	27	67,50	13	32,50	40	0	0	0
	9 / S11	13	72,22	5	27,78	18	12	75,00	4	25,00	16	-1	-1	-2
	9 / S12	6	42,86	8	57,14	14	7	53,85	6	46,15	13	1	-2	-1
	9 / S13	6	100,00	0	0,00	6	6	100,00	0	0,00	6	0	0	0
	9 / S14	10	71,43	4	28,57	14	13	86,67	2	13,33	15	3	-2	1
	10	11	37,93	18	62,07	29	11	37,93	18	62,07	29	0	0	0
	10 / S15	7	58,33	5	41,67	12	7	63,64	4	36,36	11	0	-1	-1
	10 / S17	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0	0
	11	13	48,15	14	51,85	27	13	48,15	14	51,85	27	0	0	0
	12	8	38,10	13	61,90	21	8	38,10	13	61,90	21	0	0	0
12 / S18	1	33,33	2	66,67	3	1	33,33	2	66,67	3	0	0	0	
h. D.	13	6	50,00	6	50,00	12	6	50,00	6	50,00	12	0	0	0
	14	2	28,57	5	71,43	7	2	28,57	5	71,43	7	0	0	0
	15	1	25,00	3	75,00	4	1	25,00	3	75,00	4	0	0	0

Prognose über die möglichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur

Beschäftigte (ehem. Arbeiter/innen)	Personalbestand (30.06.2012)					Prognose: Personalbestand (2015)					Veränderung 30.06.2012 - 2015		
	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen	Männer	ins- gesamt
EG	44	50,57	43	49,43	87	36	48,65	38	51,35	74	-8	-5	-13
2	36	100,00	0	0,00	36	29	100,00	0	0,00	29	-7	0	-7
3	7	100,00	0	0,00	7	6	100,00	0	0,00	6	-1	0	-1
4	1	20,00	4	80,00	5	1	33,33	2	66,67	3	0	-2	-2
5	0	0,00	22	100,00	22	0	0,00	20	100,00	20	0	-2	-2
6	0	0,00	6	100,00	6	0	0,00	6	100,00	6	0	0	0
7	0	0,00	6	100,00	6	0	0,00	5	100,00	5	0	-1	-1
8	0	0,00	4	100,00	4	0	0,00	4	100,00	4	0	0	0
P	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0	0

Prognose über die möglichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur - Beamte/innen ZBG

		Personalbestand (30.06.2012)					Prognose: Personalbestand (2015)					Veränderung 30.06.2012 - 2015		
Beamte/ innen		Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen	Männer	ins- gesamt
Bes. Gr.		2	40,00	3	60,00	5	2	50,00	2	50,00	4	0	-1	-1
m. D.	A 6	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
	A 7	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
	A 8	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
	A 9 mD	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
	A 9 gD	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
g. D.	A 10	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
	A 11	1	100,00	0	0,00	1	1	100,00	0	0,00	1	0	0	0
	A 12	1	50,00	1	50,00	2	1	50,00	1	50,00	2	0	0	0
	A 13 gD	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
	A 13 hD	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
h. D.	A 14	0	0,00	1	0,00	1	0	0,00	0	0,00	0	0	-1	-1
	A 15	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0	0
	A 16	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0

Prognose über die möglichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur - Beschäftigte ZBG

	Personalbestand (30.06.2012)					Prognose: Personalbestand (2015)					Veränderung 30.06.2012 - 2015		
Beschäftigte	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen	Männer	ins- gesamt
EG	19	10,98	154	89,02	173	18	9,89	164	90,11	182	-1	10	9
1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
2	1	100,00	0	0,00	1	0	0,00	0	0,00	0	-1	0	-1
3	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0	0
4	0	0,00	44	100,00	44	0	0,00	50	100,00	50	0	6	6
5	5	12,82	34	87,18	39	5	12,20	36	87,80	41	0	2	2
6	8	14,04	49	85,96	57	8	13,56	51	86,44	59	0	2	2
7	2	15,38	11	84,62	13	2	15,38	11	84,62	13	0	0	0
8	2	25,00	6	75,00	8	2	25,00	6	75,00	8	0	0	0
9	1	20,00	4	80,00	5	1	20,00	4	80,00	5	0	0	0
10	0	0,00	3	100,00	3	0	0,00	3	100,00	3	0	0	0
11	0	0,00	1	0,00	1	0	0,00	1	0,00	1	0	0	0
12	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	0,00	1	0	0	0
13	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
14	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0
15	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0

Zusammenfassung

	Personalbestand (30.06.2012)					Prognose: Personalbestand (2015)					Veränderung 30.06.2012 - 2015		
Beschäftigte	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen		Männer		ins- gesamt	Frauen	Männer	ins- gesamt
EG 1 - 4	1	2,17	45	97,83	46	0	0,00	51	100,00	51	-1	6	5
EG 5 - 9	18	14,75	104	85,25	122	18	14,29	108	85,71	126	0	4	4
EG 10 - 15	0	0,00	5	100,00	5	0	0,00	5	100,00	5	0	0	0
	19		154		173	18		164		182			9