



„ES IST GUT ZU WISSEN, DASS MAN EIGENTLICH ALLES  
MACHEN KANN. MAN MUSS NUR DAMIT ANFANGEN.“<sup>1</sup>

# FRAUENFÖRDERPLAN 2015

## IMPRESSUM:

Herausgeber: Stadt Gladbeck  
Der Bürgermeister  
Organisations- und Personalamt

Auflage: 300

Veröffentlichung: Februar 2016

Druck: Stadtdruckerei Gladbeck

---

<sup>1</sup> Zitat Deckblatt: Julie Deane, Unternehmerin

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>I</b>	<b>PRÄAMBEL/RECHTSGRUNDLAGEN</b> .....	4
<b>II.</b>	<b>ALLGEMEINE HINWEISE</b> .....	4
<b>III.</b>	<b>GELTUNGSBEREICH</b> .....	5
<b>IV.</b>	<b>ZIELE DES FRAUENFÖRDERPLANS</b> .....	5
<b>V.</b>	<b>BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR SOWIE PROGNOSEN DER ZU BESETZENDEN STELLEN BIS NOVEMBER 2018</b> .....	6
	▪ BESTANDSAUFNAHME/ANALYSEN .....	6
	▪ PROGNOSEN .....	6
<b>VI.</b>	<b>MAßNAHMEN</b> .....	7
<b>VII.</b>	<b>BESETZUNG VON GREMIEN</b> .....	13
<b>VIII.</b>	<b>BERICHTSPFLICHT</b> .....	13
<b>IX.</b>	<b>RECHTE DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN</b> .....	13
<b>X.</b>	<b>RECHTE UND PFLICHTEN DER BESCHÄFTIGTEN</b> .....	14
	▪ GLEICHSTELLUNGSVERPFLICHTUNG .....	14
	▪ FÜHRUNGSKRÄFTE .....	14
	▪ SPRACHE .....	14
	▪ ANRUFUNGSRECHT DER BESCHÄFTIGTEN .....	15
<b>XI.</b>	<b>SCHLUSSVORSCHRIFTEN</b> .....	15
	▪ INKRAFTTRETEN/LAUFZEIT .....	15
	▪ BEKANNTMACHUNG .....	15
	▪ AUSHÄNDIGUNG .....	15
	▪ ÄNDERUNG VON VERWALTUNGSVORSCHRIFTEN UND DIENSTVEREINBARUNGEN .....	15
	<b>ANLAGE 1</b> .....	16
	<b>ANLAGE 2 A BIS E</b> .....	34

## I. PRÄAMBEL/ RECHTS- GRUNDLAGEN

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 Frauenanteil in Führungspositionen im öffentlichen Dienst ist deutlich gestiegen. Die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den öffentlichen Verwaltungen werden von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschätzt. Sie gewinnen als sogen. „soft Skills“ zunehmend Bedeutung bei der Gewinnung von Fach- und Führungskräften.

Die Vorgaben und Ziele des LGG liegen nach wie vor der aktuellen Fortschreibung dieses Frauenförderplans zu Grunde.

In der Stadtverwaltung Gladbeck sind heute in den unteren und mittleren Führungspositionen (Sachgebietsleitung) mehr Frauen als Männer tätig. Im Bereich der Amts- und Abteilungsleitungen ist der Anteil gegenüber dem letzten Berichtszeitraum um nochmals 5% auf 29% gestiegen.

Gleichwohl bleibt noch viel Raum zur weiteren Entwicklung, zumal auch in der Stadtverwaltung Gladbeck der demografische Wandel und die Haushaltssanierung spürbare Auswirkungen auf den Personalbestand haben werden. Qualifizierter Führungsnachwuchs muss heran wachsen und die Gesundheit der Beschäftigten bei einer längeren Lebensarbeitszeit erhalten werden.

Im kommenden Förderzeitraum (2016-2018) geht es natürlich darum, weiter auf eine erfolgreiche konzeptionelle Frauenförderung zu setzen, insbesondere im Hinblick auf die qualifizierte Besetzung von höheren Führungspositionen. Besonderes Augenmerk soll darüber hinaus weiterhin auf die Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Familienpflichten für beide Geschlechter gelegt werden.

## 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 erfolgten seitdem jeweils alle drei Jahre. Hiermit liegt nun der sechste Frauenförderplan für die Stadt Gladbeck vor.

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.

Im Aufbau und in 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.

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“.<sup>1</sup>

### 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.

Dem Bericht über die Personalentwicklung kann entnommen werden, dass sich der ho-

he Frauenanteil im Personalbestand insgesamt noch nicht in den Spitzenpositionen proportional widerspiegelt (s. Anlage I, Ziffer 1.5 „gläserne Decke“).<sup>2</sup>

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen daher - in Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind - bei Gründung eines Beamten- oder eines Beschäftigtenverhältnisses bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Aufgaben und für Beförderungen sowie Höhergruppierungen.

Aber auch die Verbesserung der Wertschätzung von typisch weiblichen Berufsfeldern sowie die Verbesserung des Zugangs zu typischen Männerdomänen im Beruf für Frauen gehören zu den Aspekten der Frauenförderung. Deshalb sollen hier in den kommenden drei Jahren neue Akzente gesetzt werden.

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 Frauen und Männer, werden kontinuierlich weiter entwickelt.

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.

2. Als sogen. „gläserne Decke“ wird die Schwelle zwischen zwei Besoldungs-/Entgeltgruppen bezeichnet, die den Übergang zum beruflichen Aufstieg in höherwertige Fach- und Führungspositionen eröffnet.

## V. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BE- SCHÄFTIGTENSTRUKTUR SOWIE PROGNOSEN DER ZU BESETZENDEN STELLEN BIS NOVEM- BER 2018

### **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 dargestellt.

Die diesen Prognosen zu Grunde liegenden Stellenbewegungen (rd. 100) ergeben sich insbesondere aus dem altersbedingten Freiwerden von Stellen, aus Nachbesetzungsabsichten, der Umsetzung von Haushaltssanierungsmaßnahmen sowie aus Höhergruppierungs-/Beförderungsgründen.

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.

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

Die Personalveränderungen 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 Alterszeit in der Freistellungsphase befinden, gelten nach dem Altersteilzeitgesetz weiterhin als Teilzeitbeschäftigte, selbst wenn die Stelle bereits wiederbesetzt ist. Die Alterszeitfälle laufen insgesamt aus und reduzieren sich jährlich.

Durch die Anhebung des Rentenalters treten Beschäftigte in den nächsten Jahren grundsätzlich später in den Ruhestand, es sei denn, sie nehmen Rentenabschläge in Kauf oder können die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren beanspruchen.

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 insgesamt, die Feuer-

wehr und den Bereich der Führungspositionen im Besonderen.

Im Prognosezeitraum sind voraussichtlich vier Amtsleitungen neu zu besetzen. Diese Personalveränderungen sind zu nutzen, um den Frauenanteil auf dieser Führungsebene im Sinne des § 6 Abs. 3 LGG weiter zu erhöhen, da der Frauenanteil noch deutlich unter 50% liegt.

Ferner soll der Anteil weiblicher Führungskräfte auf der Abteilungsleitungsebene weiter ausgebaut 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 Flexibilität 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.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter ist in Folge der gesetzlichen Rahmenbedingungen gestiegen. Im vergangenen Berichtszeitraum haben sechs Männer in der Regel über einen Zeitraum von jeweils zwei Monaten, Elternzeit in Anspruch genommen. Zwei Väter werden in Kürze ihre Elternzeit antreten. Eine längere Elternzeit bildet bei Vätern bisher die Ausnahme. Diese Beispiele zeigen, dass hier weiterhin Handlungs- und Sensibilisierungsbedarf besteht; zumal der Gesetzgeber mit Einführung des „Elterngeld plus“ weitere Anreize für Väter geschaffen hat, in die Familienphase zu gehen.

### 1. **STELLENAUSSCHREIBUNGEN**

Vakante Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen, 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. Dabei werden die männliche und weibliche Berufsbezeichnung verwendet, sofern es keine geschlechtsneutrale Bezeichnung gibt.

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.

Andererseits sollen in Berufsgruppen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, männliche Bewerber besser erreicht werden. Dies gilt vor allem bei Stellenbesetzungen im Sozial- und Erziehungsdienst, insbesondere in den Kindertageseinrichtungen.

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 oder ihre Stellvertretung 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.

Das Anforderungsprofil bildet die Grundlage für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG. Neben der erforderlichen Fachkompetenz muss dieses auch die erforderlichen sozialen und methodischen Kompetenzen berücksichtigen. Die Schwerpunkte richten sich dabei nach der konkret zu besetzenden Position. Team- und Konfliktfähigkeit, Führungskompetenz, Kommunikationsstärke und geschlechtsspezifische Handlungskompetenz haben unterschiedliche Bedeutung für die Besetzung von Sachbearbeitungs- oder Führungsfunktionen. Dieses sollte sich im Anforderungsprofil wiederfinden.

Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung (aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) dürfen im Aus-

wahlverfahren nicht nachteilig berücksichtigt werden.

#### **4. AUSBILDUNG**

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

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 nichttechnischen Verwaltungsdienst der Stadtverwaltung Gladbeck wieder.

Auch in der Ausbildung wird das Ziel der Geschlechterparität in den verschiedenen Berufen verfolgt. Durch gezielte Ansprache von Jugendlichen sollen insbesondere Vorbehalte von jungen Frauen gegenüber typischen Männerberufen abgebaut werden, aber auch junge Männer für bisher von Frauen dominierte Berufsbilder gewonnen werden.

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**

Die Rahmenbedingungen für eine Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder zur Pflege von Angehörigen wurden durch verschiedene Gesetze deutlich verbessert und konkretisiert (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz).

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 zur Kinderbetreuung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen. Die Dauer der Pflegezeit richtet sich nach dem PflegeZG, die einer Familienpflegezeit nach dem FPfZG.

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 oder einer (Familien-)Pflegezeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Auswirkungen ihrer beruflichen Auszeit bzw. über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

Beschäftigte, die sich in der Elternzeit/(Familien-)Pflegezeit oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über Fortbildungsangebote 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.

Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen, bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder bei Freistellung im Rahmen einer (Familien-) Pflegezeit 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 grundsätzlich 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

Die Beschäftigten werden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Dies gilt vor allem für die Betreuung von Kindern und die Pflege im privaten Umfeld.

Zunehmend teilen sich Frauen und Männer Familienaufgaben. Elternzeit von Vätern, vielfältige Arbeitszeitmodelle von Frauen und Männern, der Wunsch nach mehr Zeitsouveränität gehören zur Realität des Arbeitsalltages. Die Verwaltung muss auf entsprechende gesellschaftliche Veränderungen reagieren. Diese stellen sie sowohl bei der Personalentwicklung als auch konkret in den einzelnen Aufgabengebieten vor besondere Herausforderungen; häufig sind kreative, innovative Lösungswege angezeigt.

Führungskräfte werden daher für das Thema, u.a. durch Fortbildung, Beratung sensibilisiert.

Zu den konkreten Unterstützungsangeboten gehören neben Beurlaubungs- und Teilzeitbeschäftigung (s. Nr. 6 und 7):

- individuelle Arbeitszeitmodelle
- gleitende Arbeitszeit
- Unterstützung/Beratung bei der Organisation der Kinderbetreuung
- Beratung in Pflegesituationen
- die Einführung von Telearbeit im Fortschreibungszeitraum 2016 – 2018
- Angebote zur Gesundheitsprävention
- Fortbildungsangebote

## 9. FÜHRUNGSKRAFT-ENTWICKLUNG ALLGEMEIN

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

Die Förderung und Unterstützung der im Haus langjährig aktiven Netzwerke „Frauen

in Führung - FiF“ und „Concilia“ hat sich als wertvolles Instrument erwiesen und wird fortgesetzt (s. Ziff. 11).

Erstmals wurde 2015 Führungskräften beider Geschlechter ein Einzelcoaching angeboten. Aufgrund der positiven Resonanz wird dieses Angebot fortgesetzt.

## 10. 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 2015 startete bereits der sechste Durchgang des Mentoring.

Mentorinnen und Mentees unterschiedlichster Berufe aus den Kommunalverwaltungen arbeiten ein Jahr in einem kollegialen Unterstützungsprozess miteinander an ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Erstmals sind im neuen Durchgang auch männliche Führungskräfte als Mentoren tätig.

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 fünf Mentorinnen und zehn Mentees teilgenommen.

Am sechsten Mentoring nehmen drei Nachwuchsfrauen als Mentees und vier Führungskräfte als Mentorin bzw. Mentor teil.

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

### **11. NETZWERKE „FiF“ UND „CONCILIA“ BEI DER STADT GLADBECK**

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. Daraus 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. Jedem dieser Netzwerke wird einmal jährlich eine Fortbildung nach eigenem Themenvorschlag aus dem Themenbereich Führungs- und Sozialkompetenz angeboten. Dieses wird von der Gleichstellungsstelle geplant und durchgeführt.

#### **„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 Themen aus dem Führungsalltag erörtert. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt fachlich und organisatorisch jeweils gemeinsam mit der „Gastgeberin“ die Netzwerktreffen und die Arbeit an den Themen.

#### **„CONCILIA“**

wurde am 01.04.2009 gegründet. In diesem Netzwerk treffen sich weibliche 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 Netzwerkerinnen 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 beiden Netzwerke zu einem Informations-/Erfahrungsaustausch und zu einem „kennen lernen“ und einer Kontaktaufnahme auf beiden Seiten statt.

Den engagierten Teilnehmerinnen der Netzwerke sollen bei Bedarf aus dem Budget für die zentrale Frauenförderung Einzelcoachings<sup>3</sup> angeboten werden.

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

## 12. ZUSAMMENFASSUNG DER MAßNAHMEN IM ZEITRAUM 2016 – 2018:

### 12.1. VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

- Projekt Telearbeit
- Weiterer Ausbau der Informationen zu Beurlaubung, Teilzeit, Organisation Kinderbetreuung, Organisation Pflege
- Fortbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte

### 12.2. ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN HERAUSGEHOBENEN FACH- UND FÜHRUNGS-FUNKTIONEN

- Netzwerkarbeit
- Einzelcoachings
- Fortbildungsangebote

### 12.3. AUSGLEICH DER GESCHLECHTERPARITÄT IN VERSCHIEDENEN BERUFSFELDERN

- Stärkung der Präsenz der „Stadt Gladbeck“ als zukunftsorientierter, moderner Arbeitgeber, insbesondere durch Maßnahmen der Personalgewinnung (u.a. gezielte Ansprache von Jugendlichen für den Ausbildungsbereich)

## 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 geschlechtsparitätisch besetzt werden.

Bei der Bildung von Arbeitsgruppen, Pro-

jektgruppen, 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 ist nach § 16 Abs. 1 LGG fachlich weisungsfrei. Sie

- 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 Aufgabebereiches 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 § 84 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.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.

## 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 Personenbezeichnungen 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 werden.<sup>4</sup>

#### **4. ANRUFUNGSRECHT DER BESCHÄFTIGTEN**

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

## **XI. SCHLUSSVOR- SCHRIFTEN**

Dieser Frauenförderplan tritt am 05.02.2016 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.

---

4. Hilfestellung hierzu bietet die Gleichstellungsstelle.

**ANLAGE 1**

**BERICHT ÜBER DIE PERSONALENTWICKLUNG UND DIE DURCHGEFÜHRTEN MAßNAHMEN (VERGLEICH 2012 – 2015)<sup>5</sup>**

**I. BERICHT ÜBER DIE PERSONALENTWICKLUNG**

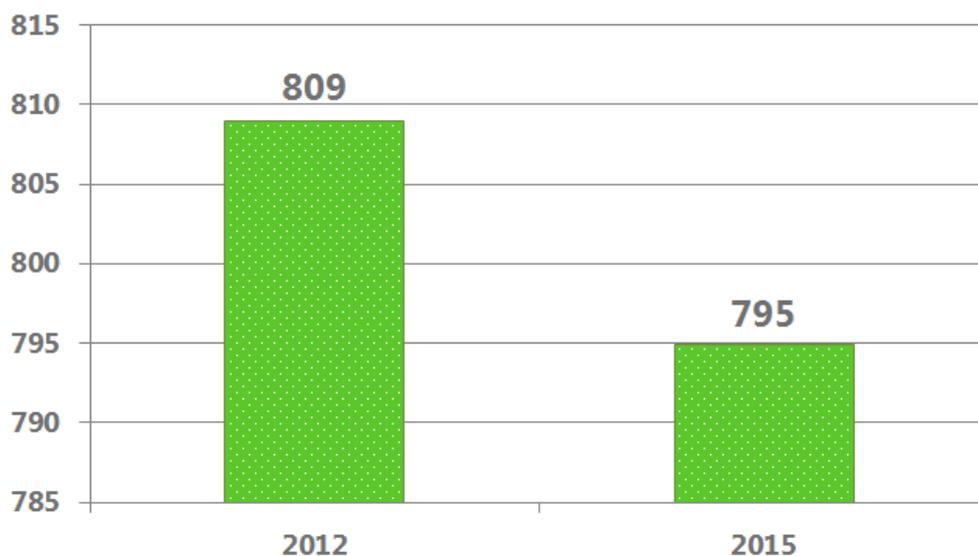
Der folgende Bericht zeigt die wesentlichen markanten Personalbereiche unter Ein-beziehung der im Frauenförderplan

2012 erstellten Prognosen auf. Darüber hinaus werden signifikante Veränderungen aufgezeigt und erläutert.<sup>6</sup>

**1.1. ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN INSGESAMT**

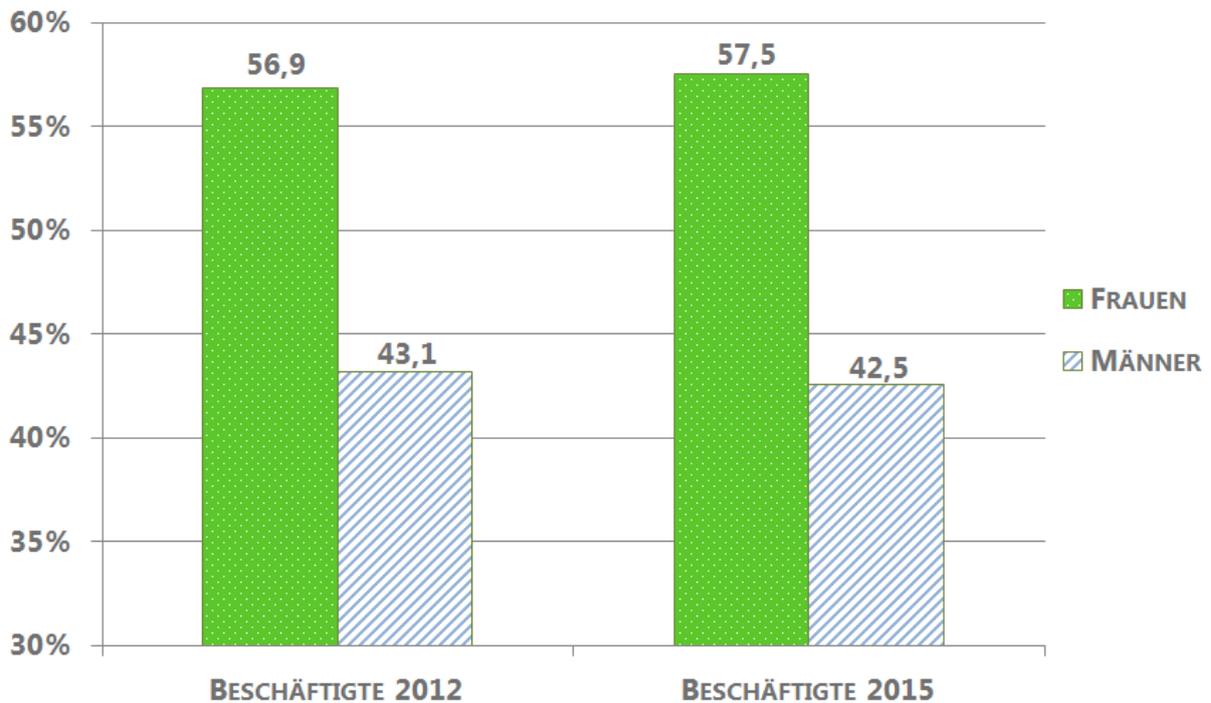
	2012		2015		VERÄNDERUNG		PROGNOSE 2012	ZIELERREICHUNG
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%	%	%
<b>FRAUEN</b>	460	56,9	457	57,5	-3	0,6	57,23	0,25
<b>MÄNNER</b>	349	43,1	338	42,5	-11	-0,6	42,77	-0,25
<b>GESAMT</b>	809		795		-14		100	

**BESCHÄFTIGTE GESAMT**



5 Im Folgenden werden die Beschäftigtenzahlen (Pro-Kopf-Betrachtung) vom 30.06.2012 und 30.06.2015 mit einander verglichen.  
 6 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.

## BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR



### **ANALYSE/ANMERKUNGEN**

- Die Gesamtbeschäftigtenzahl ist leicht zurückgegangen. Hier zeigen sich u.a. Auswirkungen des Haushaltssanierungsplans.
- Der Rückgang bezieht sich auf beide Geschlechter, wirkt sich aber bei den Frauen geringer aus. Damit ist der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl gestiegen. Es setzt sich hier die Entwicklung der Vorjahre fort.
- Die Prognose im Jahre 2012, den Anteil der Frauen an der Gesamtzahl von 56,9% auf 57,23% zu erhöhen, wurde um 0,25% übertroffen.

## 1.2. BESCHÄFTIGTE NACH BESCHÄFTIGTENGROUPEN

### BEAMTE/INNEN

	2012		2015		VERÄNDERUNG	
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%
<b>FRAUEN</b>	69	33,0	67	32,8	-2	-0,2
<b>MÄNNER</b>	140	67,0	137	67,2	-3	0,2
<b>GESAMT</b>	209		204		-5	

### BESCHÄFTIGTE (EHMALIGE ANGESTELLTE)

	2012		2015		VERÄNDERUNG	
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%
<b>FRAUEN</b>	347	67,6	360	69,0	13	1,4
<b>MÄNNER</b>	166	32,4	162	31,0	-4	-1,4
<b>GESAMT</b>	513		522		9	

### BEAMTE/INNEN UND BESCHÄFTIGTE (EHM. ANGESTELLTE) ZUSAMMEN<sup>7</sup>

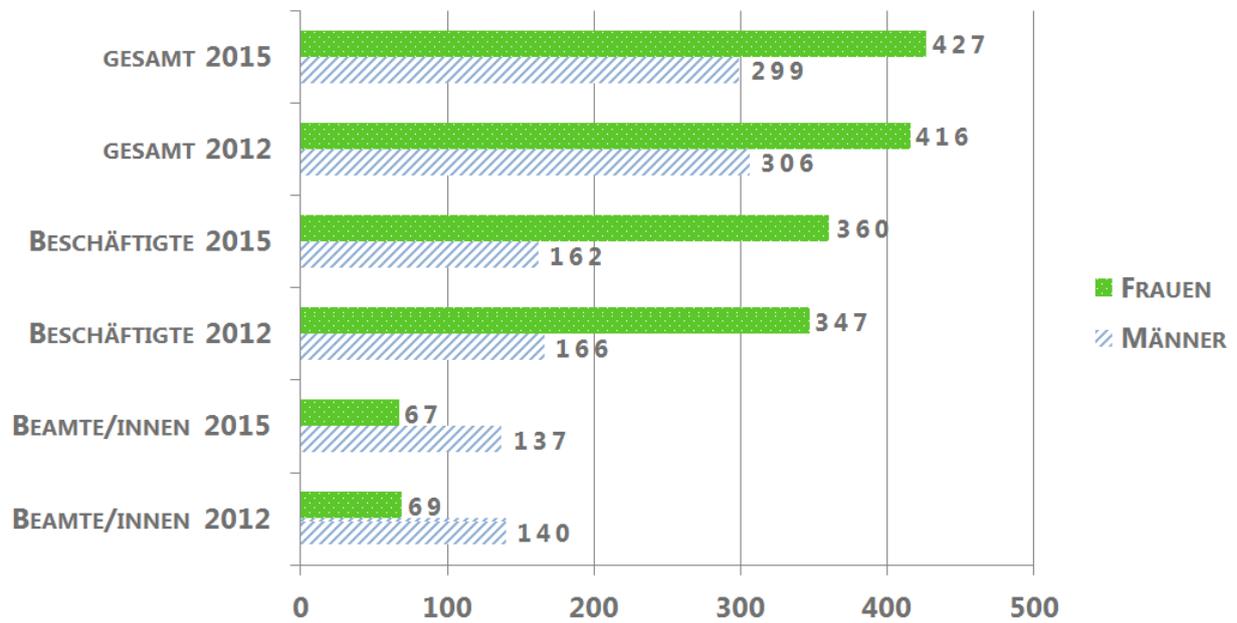
	2012		2015		VERÄNDERUNG	
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%
<b>FRAUEN</b>	416	57,6	427	58,8	11	1,2
<b>MÄNNER</b>	306	42,4	299	41,2	-7	-1,2
<b>GESAMT</b>	722		726		4	

### ANALYSE/ANMERKUNGEN

- Im Beamten-/Beschäftigtenbereich ist nach dem Erreichen der Geschlechterparität in 2003 der Frauenanteil weiter auf insgesamt 58,8% angestiegen und liegt leicht über der Prognose aus 2012 (58,1%).
- Die Steigerung entfällt ausschließlich auf die tariflich Beschäftigten. Hier liegt der Frauenanteil inzwischen bei 69%.

<sup>7</sup> 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 ehemaligen Arbeiter/innen ist eher im operativen Bereich tätig, so dass ein Vergleich mit den Beamten/innen keine Aussagekraft erhält.

## ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTENZAHLEN

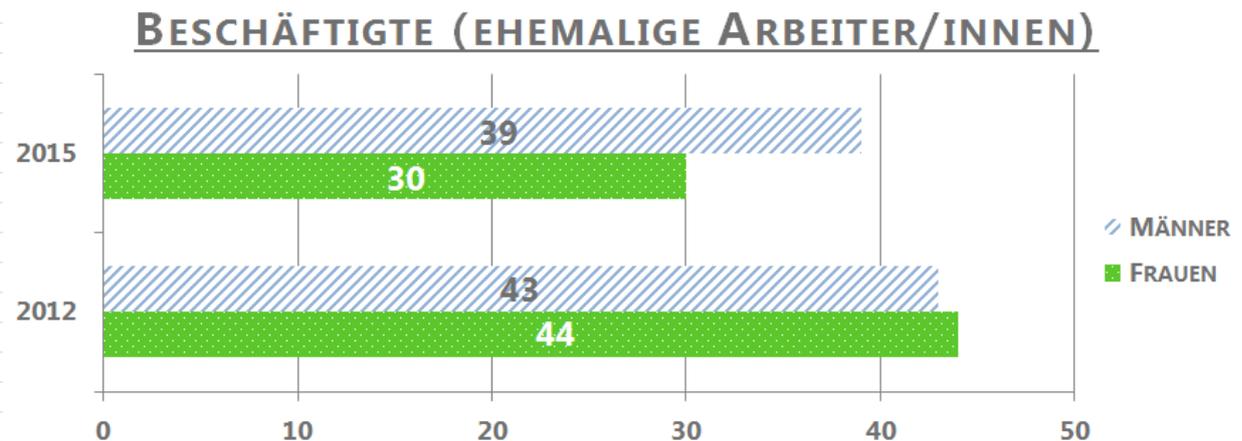


**BESCHÄFTIGTE/EHEMALIGE ARBEITER/INNEN**

	2012		2015		VERÄNDERUNG	
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%
<b>FRAUEN</b>	44	50,6	30	43,5	-14	-7,1
<b>MÄNNER</b>	43	49,4	39	56,5	-4	7,1
<b>GESAMT</b>	87		69		-18	

**ANALYSE/ANMERKUNGEN**

- Ursache für den Personalrückgang ist wiederum im Wesentlichen der weitere Stellenabbau im Reinigungswesen.
- Der Frauenanteil ist in dieser Beschäftigtengruppe erheblich gesunken, da vorrangig Stellen von weiblichen Beschäftigten eingespart wurden (s. oben).
- Insgesamt konnte ein stärkerer Personalabbau realisiert werden als vorher gesehen.



### 1.3. LAUFBAHNBEZOGENE BETRACHTUNG

(BEAMTE/INNEN UND BESCHÄFTIGTE – EHEMALIGE ANGESTELLTE)

#### MITTLERER DIENST

##### ALLGEMEIN

	2012		2015		VERÄNDERUNG		PROGNOSE 2012		ZIELERREICHUNG
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%	%
<b>FRAUEN</b>	254	64,6	245	63,0	-9	-1,6	243	63,1	-0,1
<b>MÄNNER</b>	139	35,4	144	37,0	5	1,6	142	36,9	0,1
<b>GESAMT</b>	393				-4		385		

#### BEREICHE DES MITTLEREN DIENSTES

BE- SOLDUNG	2012			2015			VERÄNDERUNG			PROGNOSE 2012			ZIELER- REICHUNG	
	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	F	M
<b>A 6</b>	7	4	3	5	1	4	-2	-3	1	4	3	1	-2	3
<b>A 7</b>	21	3	18	21	4	17	0	1	-1	15	4	11	0	6
<b>A 8</b>	44	7	37	48	8	40	4	1	3	50	7	43	1	-3
<b>A 9</b>	16	4	12	19	4	15	3	0	3	21	5	16	-1	-1
	88	18	70	93	17	76	5	-1	6	90	19	71	-2	5

ENTGELT-GRUPPE	2012			2015			VERÄNDERUNG			PROGNOSE 2012			ZIELER-REICHUNG	
	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	F	M
EG 2	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
EG 3	2	2	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0
EG 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG5/S03	23	23	0	16	16	0	-7	-7	0	23	23	0	7	0
EG 5	60	49	11	62	47	15	2	-2	4	56	45	11	-2	-4
EG 6	68	51	17	59	39	20	-9	-12	3	62	43	19	4	-1
EG 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 8	86	59	27	77	53	24	-9	-6	-3	82	58	27	5	3
EG8/S06	31	31	0	48	48	0	17	17	0	31	31	0	-17	0
EG9/S07	6	6	0	5	5	0	-1	-1	0	6	6	0	1	0
EG9/S08	1	0	1	1	1	0	0	1	-1	1	0	1	-1	1
EG 9	18	5	13	15	6	9	-3	1	-4	20	7	13	1	4
EG9/S10	9	9	0	10	10	0	1	1	0	8	8	0	-2	0
	305	236	69	296	228	68	-9	-8	-1	295	224	71	-4	3

### ANALYSE/ANMERKUNGEN

- Die Beschäftigtenzahl ist entsprechend der Gesamtentwicklung leicht zurückgegangen (Ursache: Haushaltssanierungsplan).
  - Der Frauenanteil im mittleren Dienst ist hierdurch gegenüber dem letzten FFPL etwas gesunken. Weiterhin sind weibliche Beschäftigte in dieser Laufbahn die deutlich größere Beschäftigtengruppe (63%).
- Ausschlaggebend ist insbesondere, dass in den Kindertageseinrichtungen bis heute ausschließlich Frauen tätig sind.
- Im mittleren Dienst besteht im Beamtenbereich weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen; ihr Anteil beträgt 18%. Dies steht im Zusammenhang mit dem hohen Anteil an Feuerwehrmännern im mittleren Dienst (67 Personen bzw. 72%).

**GEHOBENER DIENST**

**ALLGEMEIN**

	2012		2015		VERÄNDERUNG		PROGNOSE 2012		ZIELERREICHUNG	
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%
<b>FRAUEN</b>	150	52,4	168	56,6	18	4,1	159	55,6	9	1,0
<b>MÄNNER</b>	136	47,6	129	43,4	-7	-4,1	127	44,4	2	-1,0
<b>GESAMT</b>	286		297		11		286		11	

**BEREICHE DES GEHOBENEN DIENSTES**

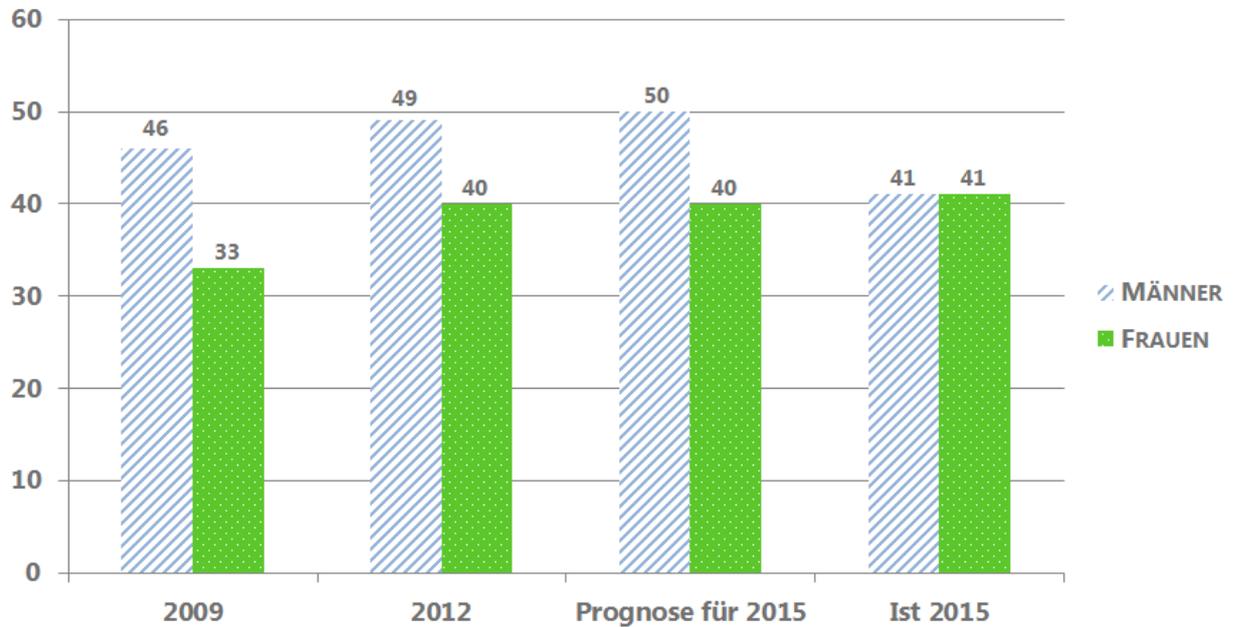
BE-SOLDUNG	2012			2015			VERÄNDERUNG			PROGNOSE 2012			ZIELERREICHUNG	
	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	F	M
<b>A 9</b>	6	4	2	7	5	2	1	1	0	7	7	0	-2	2
<b>A 10</b>	22	15	7	17	13	4	-5	-2	-3	21	15	6	-2	-2
<b>A 11</b>	46	20	26	37	20	17	-9	0	-9	49	22	27	-2	-10
<b>A 12</b>	20	8	12	25	5	20	5	-3	8	21	8	13	-3	7
<b>A 13</b>	7	1	6	8	3	5	1	2	-1	6	2	4	1	1
	101	48	53	94	46	48	-7	-2	-5	104	54	50	-8	-2

ENTGELT-GRUPPE	2012			2015			VERÄNDERUNG			PROGNOSE 2012			ZIELERREICHUNG	
	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	F	M
EG 9	40	27	13	39	25	14	-10	-2	1	40	27	13	-2	1
EG9/S11	18	13	5	30	23	7	11	10	2	16	12	4	11	3
EG9/S12	14	6	8	15	9	6	-1	3	-2	13	7	6	2	0
EG9/S13	6	6	0	6	6	0	0	0	0	6	6	0	0	0
EG9/S14	14	10	4	14	11	3	0	1	-1	15	13	2	-2	1
EG 10	29	11	18	34	14	20	15	3	2	29	11	18	3	2
EG10/S15	12	7	5	10	7	3	-2	0	-2	11	7	4	0	-1
EG10/S17	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
EG 11	27	13	14	32	18	14	3	5	0	27	13	14	5	0
EG 12	21	8	13	19	8	11	-3	0	-2	21	8	13	0	-2
EG12/S18	3	1	2	3	1	2	0	0	0	3	1	2	0	0
	185	102	83	203	122	81	13	20	-2	182	105	77	17	4

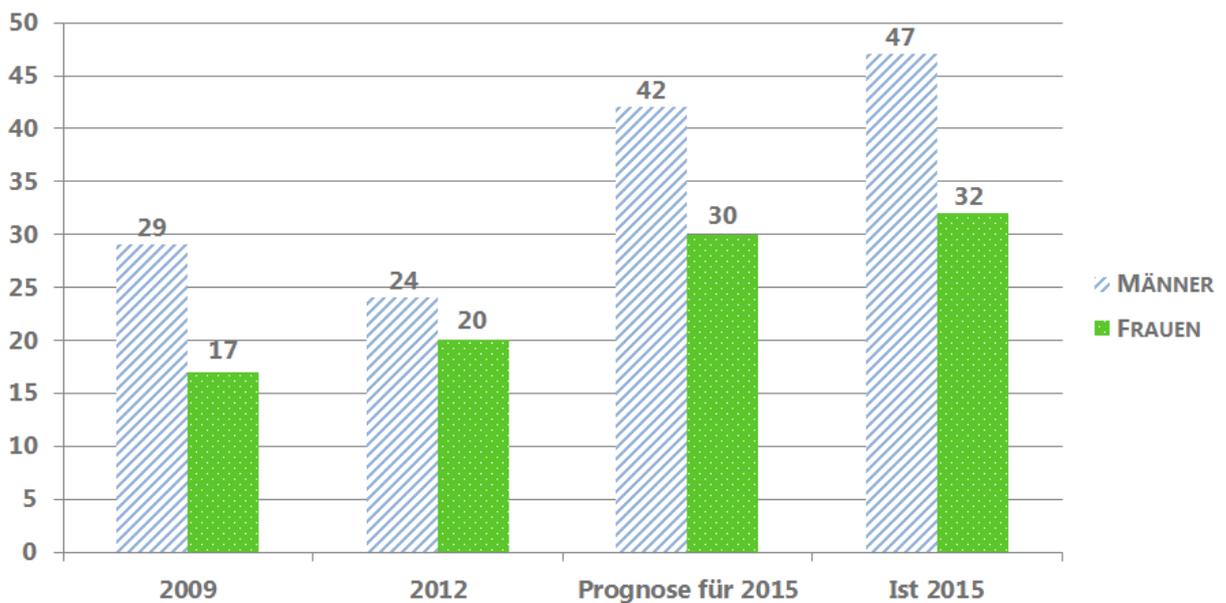
#### ANALYSE/ANMERKUNGEN

- Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gehobenen Dienst ist entgegen der Prognose weiter angestiegen (+ 11 Personen), u. a. durch die Einrichtung von Stellen für die Schulsozialarbeit.
- Positiv hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil weiter gestiegen ist und die Prognose um 1% übertrifft.
- In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten sind Frauen erstmalig bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 11 stärker vertreten als Männer (FFPL 2012 bis Bes.Gr. A 10).
- Auch bei den Beschäftigten konnte der Frauenanteil in höheren Entgeltgruppen weiter ausgebaut werden. Lediglich in der Entgeltgruppe 10/S 15/S 17 und der Entgeltgruppe 12/S 18 sind noch mehr Männer als Frauen beschäftigt. Die Überrepräsentanz besteht vorrangig im Verwaltungsbereich.

### BESCHÄFTIGTE IN DER BESOLDUNGSGRUPPE A 11/EG 10/11



### BESCHÄFTIGTE IN DER BESOLDUNGSGRUPPE A 12/EG 11/12



**HÖHERER DIENST**
**ALLGEMEIN**

	2012		2015		VERÄNDERUNG		PROGNOSE 2012		ZIELERREICHUNG	
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%
<b>FRAUEN</b>	12	27,9	14	35,0	2	7,1	13	30,2	1	4,8
<b>MÄNNER</b>	31	72,1	26	65,0	-5	-7,1	30	69,8	-4	-4,8
<b>GESAMT</b>	43		40		-3		43		-3	

**BEREICHE DES HÖHEREN DIENSTES**

BE- SOLDUNG	2012			2015			VERÄNDERUNG			PROGNOSE 2012			ZIELER- REICHUNG	
	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	F	M
<b>A 13</b>	7	2	5	9	3	6	2	1	1	6	2	4	1	2
<b>A 14</b>	7	1	6	4	1	3	-3	0	-3	8	2	6	-1	-3
<b>A 15</b>	4	0	4	2	0	2	-2	0	-2	4	0	4	0	-2
<b>A 16</b>	2	0	2	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0	0
	20	3	17	17	4	13	-3	1	-4	20	4	16	0	-3

ENTGELT-GRUPPE	2012			2015			VERÄNDERUNG			PROGNOSE 2012			ZIELER-REICHUNG	
	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	F	M
EG 13	12	6	6	11	7	4	-1	1	-2	12	6	6	1	-2
EG 14	7	2	5	8	2	6	1	0	1	7	2	5	0	1
EG 15	4	1	3	4	1	3	0	0	0	4	1	3	0	0
	23	9	14	23	10	13	0	1	-1	23	9	14	1	-1

### ANALYSE/ANMERKUNGEN

- Die Beschäftigtenzahl im höheren Dienst ist leicht zurückgegangen (- 3 Personen).
- Es sind dennoch gegenüber dem FFPL 2012 zwei Frauen mehr im höheren Dienst tätig. Damit ist der Frauenanteil um 7,1% auf 35% angestiegen.
- Der Männeranteil ist um 5 Personen bzw. auf 65% zurückgegangen.
- Damit wurde das Ziel aus dem Frauenförderplan 2012 – Erhöhung des Frauenanteils auf 30,2% – erneut deutlich überschritten.

**BESCHÄFTIGTE – EHEMALIGE ARBEITER/INNEN**

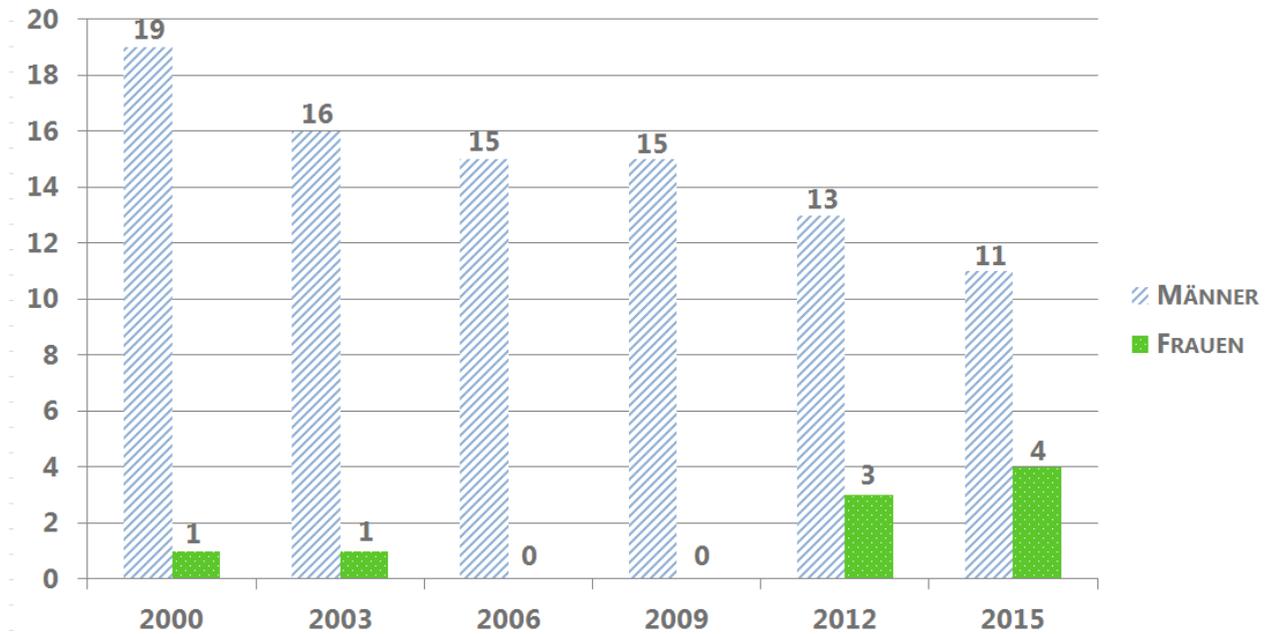
ENTGELT-GRUPPE	2012			2015			VERÄNDERUNG			PROGNOSE 2012			ZIELER-REICHUNG	
	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	ANZAHL	F	M	F	M
EG 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 2	36	36	0	26	26	0	-10	-10	0	29	29	0	-3	0
EG 3	7	7	0	3	3	0	-4	-4	0	6	6	0	-3	0
EG 4	5	1	4	3	1	2	-2	0	-2	3	1	2	0	0
EG 5	22	0	22	19	0	19	-3	0	-3	20	0	20	0	-1
EG 6	6	0	6	6	0	6	0	0	0	6	0	6	0	0
EG 7	6	0	6	5	0	5	-1	0	-1	5	0	5	0	0
EG 8	4	0	4	6	0	6	2	0	2	4	0	4	0	2
EG 9	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
	87	44	43	69	30	39	-18	-14	-4	74	36	38	-6	1

**ANALYSE/ANMERKUNGEN**

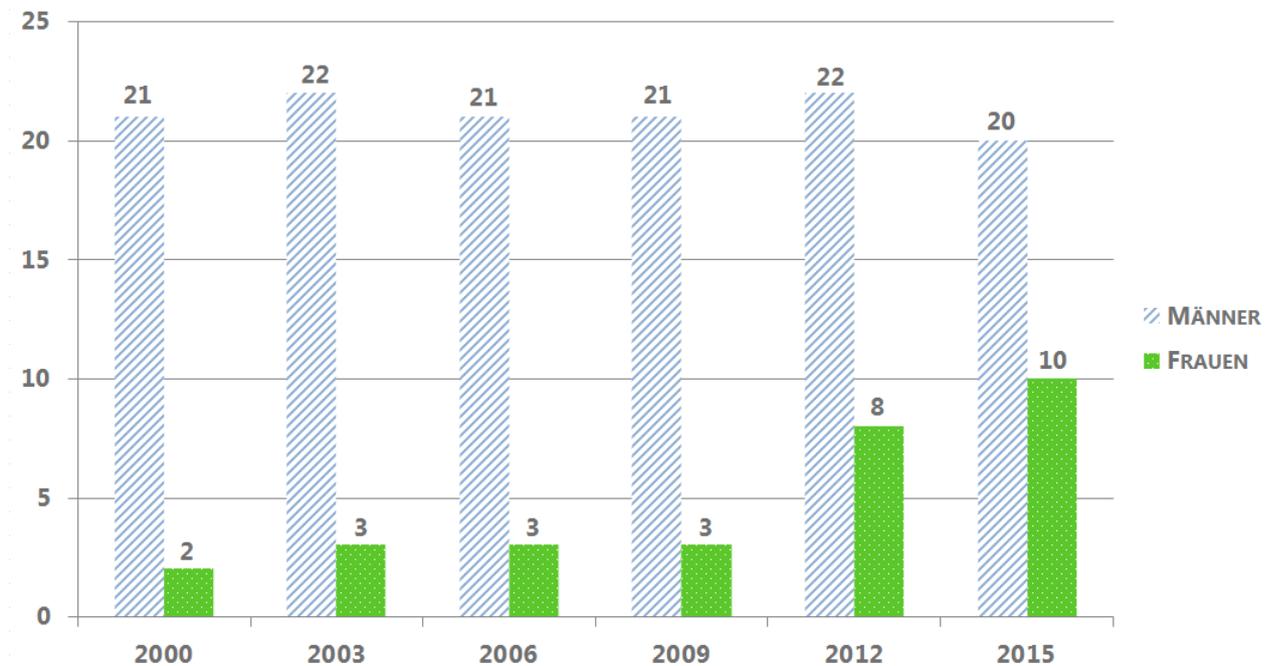
- Der Frauenanteil ist auf 43% zurückgegangen (-7,6%). Dies steht vorrangig im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Kräften im Reinigungsdienst.
- In den „unteren“ Entgeltgruppen (EG 2 und EG 3) sind weiterhin ausschließlich Frauen beschäftigt; dies sind die Raumpflegerinnen und ehemaligen Küchenhilfen.
- Die – ausschließlich männlichen – Beschäftigten der EG 5 und EG 6 sind überwiegend in der Straßen- und Kanalunterhaltung oder im Fahrdienst tätig.
- Aufgrund der Tätigkeiten in den Entgeltgruppen 5 bis 9 wird hier keine Erhöhung des Frauenanteils erwartet.

1.4 FUNKTIONSBEZOGENE BETRACHTUNG

**AMTSLEITUNGEN (OHNE ZBG)**



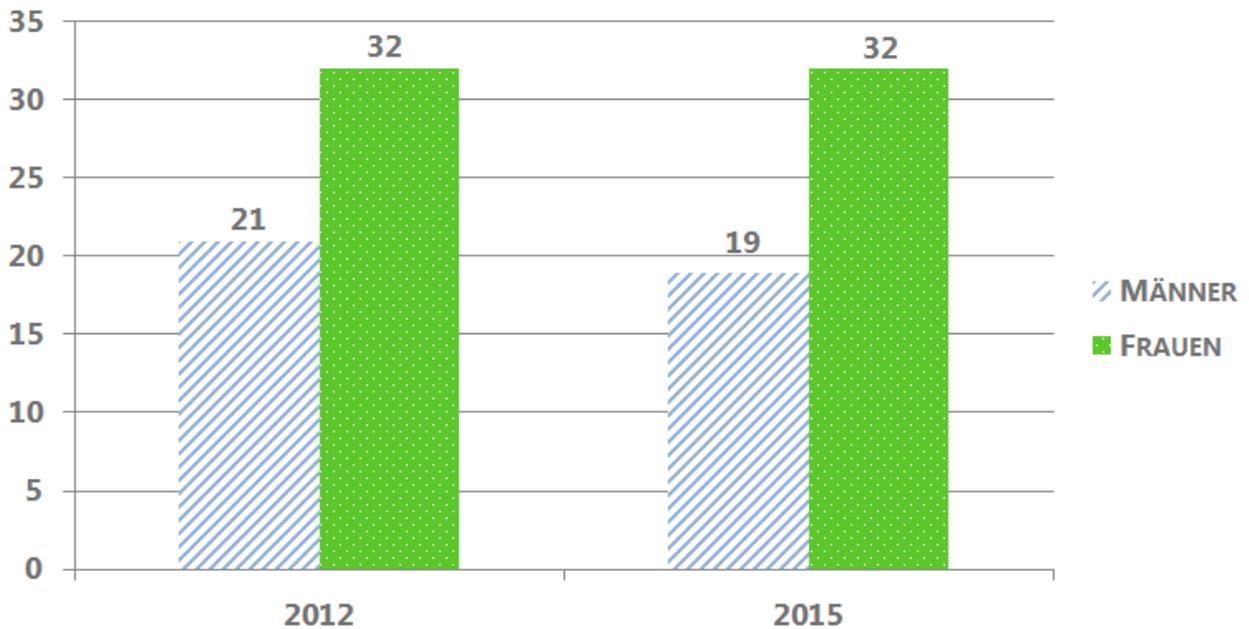
**ABTEILUNGSLEITUNGEN (OHNE ZBG)**



**ANALYSE/ANMERKUNGEN**

- Heute ist gegenüber dem Frauenförderplan 2012 eine weitere Frau als Amtsleitung tätig. 27% der Amtsleitungen sind damit weiblich.
- Insgesamt hat die Amtsleitung seit dem 30.06.2012 in 5 Ämtern gewechselt.
- Auch der Anteil der Abteilungsleiterinnen konnte weiter gesteigert werden. Gegenüber 2012 (acht Abteilungsleiterinnen) sind heute zehn Frauen als Abteilungsleitung tätig. Der Frauenanteil liegt damit bei 33%. Im selben Umfang hat sich die Zahl der Männer verringert.

**SACHGEBIETSLEITUNGEN (OHNE ZBG)**



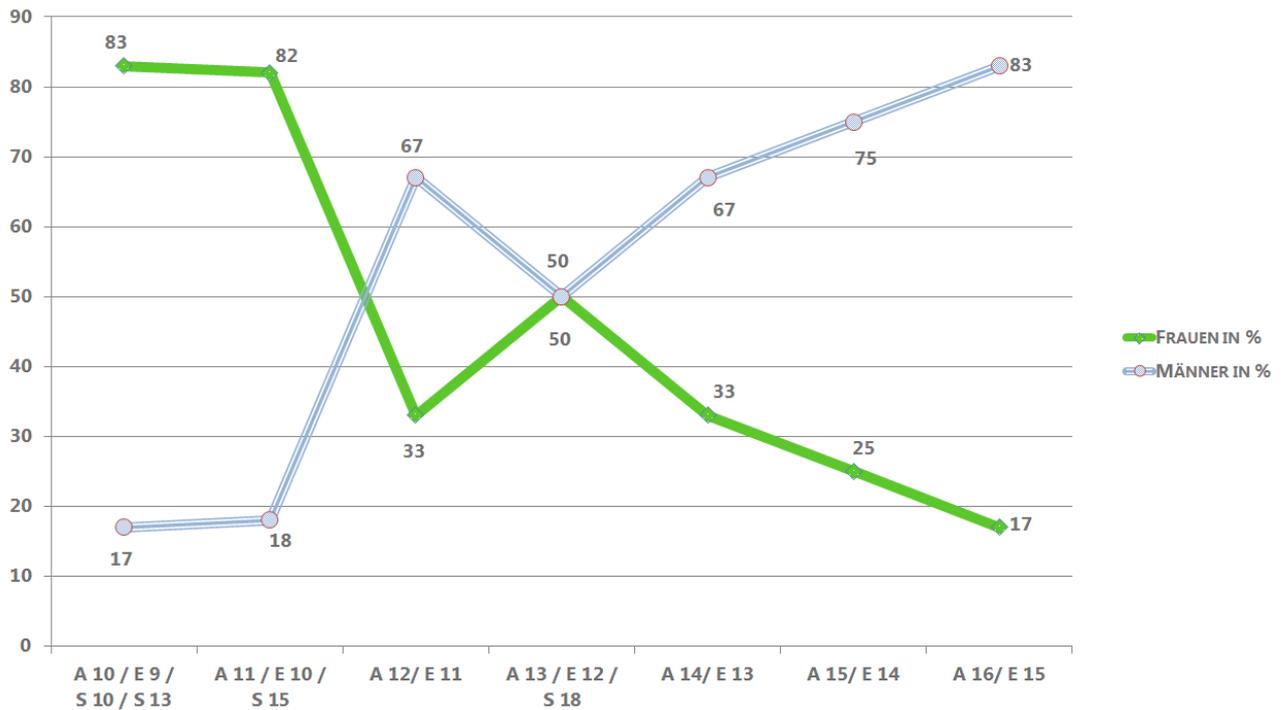
**ANALYSE/ANMERKUNGEN**

- Die Anzahl der weiblichen Sachgebietsleitungen ist gegenüber dem 30.06.2012 konstant geblieben.
- Da heute 2 Männer weniger als Sachgebietsleiter tätig sind hat sich in dieser Funktionsebene der Frauenanteil um 3% auf insgesamt 63% erhöht.

**1.5 GLÄSERNE DECKE**

Frauen bilden mit 57,5% der Gesamtbeschäftigten weiterhin die größte Beschäftigtengruppe. Die herausgehobenen Fach- und Führungspositionen werden aber nach wie vor überwiegend durch Männer wahrgenommen.

Die Schwelle der Unterrepräsentanz beginnt bei der Besoldungsgruppe A 13 bzw. Entgeltgruppe 12 bzw. S 18 TVöD-V.



## 1.6 FAZIT

Der Frauenanteil wurde gegenüber dem FFPL 2012 trotz sinkender Beschäftigungszahlen nochmals um 0,6% gesteigert und liegt zum Berichtstichtag bei 57,5%.

Dennoch sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert:

- im gesamten höheren Dienst.
- im gehobenen Dienst in den Besoldungsgruppen ab A 12 und in den Entgeltgruppen 10/S 15/S 17 sowie 12/S 18.
- im mittleren Dienst in der Gruppe der Beamten/innen, dies aufgrund des hohen Anteils von Feuerwehrbeamten in dieser Laufbahn.

- in der Gruppe der ehemaligen Arbeiter/innen bei Einbeziehung des ZBG (gewerblich-technischen Bereiches).

Positiv hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil auf den Führungsebenen weiter ausgebaut werden konnte.

Inzwischen gibt es 4 Amtsleiterinnen bei der Stadt Gladbeck. Erstmals ist seit 2014 eine Dezernentin im Verwaltungsvorstand vertreten.

## II. BERICHT ÜBER DIE MAßNAHMEN

Die überwiegenden Maßnahmen aus den Frauenförderplänen der zurückliegenden Jahre sind inzwischen in geübtes Verwaltungshandeln übergegangen. Im Folgenden werden daher nur aktuelle Entwicklungen dargestellt, die sich auf Abschnitt VI, Ziff. 14 des Frauenförderplans 2012 beziehen.

### WEITERFÜHRUNG UND UNTERSTÜTZUNG DER NETZWERKE „FRAUEN IN FÜHRUNG – FIF“ UND „CONCILIA“

Die beiden Netzwerke bestehen weiterhin. Die Zusammensetzung wechselt mit Personalveränderungen.

Die Netzwerke haben sich als wertvolles Instrument zur Nachwuchsförderung bewiesen. Ihre Arbeit wird weiterhin durch die Gleichstellungsstelle unterstützt.

### EINZELCOACHINGS

- Es können weiterhin Einzelcoachings über entsprechend geschulte Mitarbeiterinnen erfolgen. Dieses Angebot wird jedoch kaum wahrgenommen.
- Erstmals wurden 2015 Einzelcoachings mit einer externen Beraterin und einem externen Berater angeboten. Dieses Angebot soll aufgrund der positiven Resonanz fortgesetzt werden.

### NOTFALLBETREUUNG

- Im Berichtszeitraum erfolgte eine Umfrage zu den Angeboten anderer Städte. Insgesamt konnte dabei festgestellt werden, dass die Stadt Gladbeck in diesem

Bereich gut aufgestellt ist. Aus dieser Umfrage konnten konkrete Ideen für einen Ausbau des Informationsangebotes gewonnen werden.

- Auf dieser Basis wurde zu einer Arbeitsgruppe eingeladen, um Bedarfe bei der Stadt Gladbeck unter Einbeziehung der Beschäftigten zu entwickeln. Daraus wurden folgende Schwerpunkte für den nächsten Berichtszeitraum entwickelt:
  - Prüfung des Angebots von Tele-/Heimarbeitsplätzen
  - Verbesserung der Informationen für die Beschäftigten zu den Themen Kinderbetreuung und Pflege

### EINRICHTUNG VON TELE- BZW. HEIMARBEITSPLÄTZEN

Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe gegründet. Es sollen voraussichtlich im Jahr 2016 erste Pilotarbeitsplätze eingerichtet werden.

### INFORMATIONSMATERIAL (FLYER) AUFLEGEN UND FORTBILDUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE ZUM THEMA „VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE“ UND „AKTIVE VATERSCHAFT“ DURCHFÜHREN

- Informationsmaterial wird derzeit aufgrund der Änderungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen erstellt
- Es wurde eine Fortbildung „Gesund führen“ im zweiten Halbjahr 2015 durchgeführt.

## PROGNOSE ÜBER DIE MÖGLICHEN VERÄNDERUNGEN DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR

BEAMTE/ INNEN	PERSONALBESTAND (30.06.2015)						PROGNOSE: PERSONALBESTAND (2018)						VERÄNDERUNG 30.06.2015 - 2018			
	FRAUEN		MÄNNER		INS- GESAMT		FRAUEN		MÄNNER		INS- GESAMT		FRAUEN	MÄNNER	INS- GESAMT	
	67	32,84	137	67,16	204	68	34,17	131	65,83	199						
<b>BES. GR.</b>																
<b>A 6</b>	1	20,00	4	80,00	5	0	0,00	1	100,00	1	-1	-1	-3	-4		
<b>A 7</b>	4	19,05	17	80,95	21	1	100,00	0	0,00	1	-3	-3	-17	-20		
<b>A 8</b>	8	16,67	40	83,33	48	10	14,71	58	85,29	68	2	2	18	20		
<b>A 9 mD</b>	4	21,05	15	78,95	19	4	21,05	15	78,95	19	0	0	0	0		
<b>A 9 gD</b>	5	71,43	2	28,57	7	4	57,14	3	42,86	7	-1	-1	1	0		
<b>A 10</b>	13	76,47	4	23,53	17	14	82,35	3	17,65	17	1	1	-1	0		
<b>A 11</b>	20	54,05	17	45,95	37	20	52,63	18	47,37	38	0	0	1	1		
<b>A 12</b>	5	20,00	20	80,00	25	5	22,73	17	77,27	22	0	0	-3	-3		
<b>A 13 gD</b>	3	37,50	5	62,50	8	4	50,00	4	50,00	8	1	1	-1	0		
<b>A 13 hD</b>	3	33,33	6	66,67	9	2	28,57	5	71,43	7	-1	-1	-1	-2		
<b>A 14</b>	1	25,00	3	75,00	4	4	57,14	3	42,86	7	3	3	0	3		
<b>A 15</b>	0	0,00	2	100,00	2	0	0,00	2	100,00	2	0	0	0	0		
<b>A 16</b>	0	0,00	2	100,00	2	0	0,00	2	100,00	2	0	0	0	0		

m. D.

g. D.

h. D.

ANLAGE 2B

**PROGNOSE ÜBER DIE MÖGLICHEN VERÄNDERUNGEN DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR**

BESCHÄFTIGTE (EHEM. ANGE- STELLTE)	PERSONALBESTAND (30.06.2015)						PROGNOSE: PERSONALBESTAND (2018)						VERÄNDERUNG 30.06.2015 - 2018			
	FRAUEN		MÄNNER		INS- GESAMT		FRAUEN		MÄNNER		INS- GESAMT		FRAUEN	MÄNNER	INS- GESAMT	
	360	68,97	162	31,03	522	366	71,62	145	28,38	511	6	-17	-11			
<b>EG</b>																
<b>2</b>	1	100,00	0	0,00	1	1	100,00	0	0,00	1	0	0	0	0	0	0
<b>3</b>	2	100,00	0	0,00	2	2	100,00	0	0,00	2	0	0	0	0	0	0
<b>5</b>	47	75,81	15	24,19	62	47	79,66	12	20,34	59	0	-3	-3	0	-3	-3
<b>5/S 03</b>	16	100,00	0	0,00	16	16	100,00	0	0,00	16	0	0	0	0	0	0
<b>6</b>	39	66,10	20	33,90	59	34	64,15	19	35,85	53	-5	-1	-6	-5	-1	-6
<b>8</b>	53	68,83	24	31,17	77	55	69,62	24	30,38	79	2	0	2	2	0	2
<b>8 / S06</b>	48	100,00	0	0,00	48	48	100,00	0	0,00	48	0	0	0	0	0	0
<b>9</b>	6	40,00	9	60,00	15	6	42,86	8	57,14	14	0	-1	-1	0	-1	-1
<b>9 / S 07</b>	5	100,00	0	0,00	5	5	100,00	0	0,00	5	0	0	0	0	0	0
<b>9 / S 08</b>	1	100,00	0	0,00	1	0	0,00	0	0,00	0	-1	0	-1	0	0	-1
<b>9 / S10</b>	10	100,00	0	0,00	10	10	100,00	0	0,00	10	0	0	0	0	0	0
<b>9</b>	25	64,10	14	35,90	39	26	66,67	13	33,33	39	1	-1	0	1	-1	0
<b>9 / S11</b>	23	76,67	7	23,33	30	23	79,31	6	20,69	29	0	-1	-1	0	-1	-1
<b>9 / S12</b>	9	60,00	6	40,00	15	10	66,67	5	33,33	15	1	-1	0	1	-1	0
<b>9 / S13</b>	6	100,00	0	0,00	6	6	100,00	0	0,00	6	0	0	0	0	0	0
<b>9 / S14</b>	11	78,57	3	21,43	14	12	85,71	2	14,29	14	1	-1	0	1	-1	0
<b>10</b>	14	41,18	20	58,82	34	15	45,45	18	54,55	33	1	-2	-1	1	-2	-1
<b>10 / S15</b>	7	70,00	3	30,00	10	8	88,89	1	11,11	9	1	-2	-1	1	-2	-1
<b>10 / S 17</b>	0	0,00	1	100,00	1	1	100,00	0	0,00	1	1	-1	0	1	-1	0
<b>11</b>	18	56,25	14	43,75	32	18	58,06	13	41,94	31	0	-1	-1	0	-1	-1
<b>12</b>	8	42,11	11	57,89	19	8	40,00	12	60,00	20	0	1	1	0	1	1
<b>12 / S18</b>	1	33,33	2	66,67	3	2	66,67	1	33,33	3	1	-1	0	1	-1	0
<b>13</b>	7	63,64	4	36,36	11	8	66,67	4	33,33	12	1	0	1	1	0	1
<b>14</b>	2	25,00	6	75,00	8	4	50,00	4	50,00	8	2	-2	0	2	-2	0
<b>15</b>	1	25,00	3	75,00	4	1	25,00	3	75,00	4	0	0	0	0	0	0

m. D.

g. D.

h. D.

## ANLAGE 2C

**PROGNOSE ÜBER DIE MÖGLICHEN VERÄNDERUNGEN DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR**

BESCHÄFTIGTE (EHEM. ARBEITER/INNEN)	PERSONALBESTAND (30.06.2015)				PROGNOSE: PERSONALBESTAND (2018)				VERÄNDERUNG 30.06.2015 - 2018				
	FRAUEN		MÄNNER		FRAUEN		MÄNNER		INS- GESAMT	FRAUEN	MÄNNER	INS- GESAMT	
<b>EG</b>	30	43,48	39	56,52	69	21	35,59	38	64,41	59	-9	-1	-10
<b>2</b>	26	100,00	0	0,00	26	17	100,00	0	0,00	17	-9	0	-9
<b>3</b>	3	100,00	0	0,00	3	3	100,00	0	0,00	3	0	0	0
<b>4</b>	1	33,33	2	66,67	3	1	33,33	2	66,67	3	0	0	0
<b>5</b>	0	0,00	19	100,00	19	0	0,00	19	100,00	19	0	0	0
<b>6</b>	0	0,00	6	100,00	6	0	0,00	5	100,00	5	0	-1	-1
<b>7</b>	0	0,00	5	100,00	5	0	0,00	5	100,00	5	0	0	0
<b>8</b>	0	0,00	6	100,00	6	0	0,00	6	100,00	6	0	0	0
<b>P</b>	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00	1	0	0	0

ANLAGE 2D

**PROGNOSE ÜBER DIE MÖGLICHEN VERÄNDERUNGEN DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR - BEAMTE/INNEN ZBG**

BEAMTE/ INNEN	PERSONALBESTAND (30.06.2015)						PROGNOSE: PERSONALBESTAND (2018)						VERÄNDERUNG 30.06.2015 - 2018		
	FRAUEN		MÄNNER		INS- GESAMT		FRAUEN		MÄNNER		INS- GESAMT		FRAUEN	MÄNNER	INS- GESAMT
	3	2	40,00	0,00	5	3	2	40,00	0,00	5	3	2	40,00	0,00	5
BES. GR.	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0
A 6	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
A 7	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
A 8	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
A 9 mD	1	0	0,00	0	1	1	0,00	0	0,00	1	0	0,00	0	0	0
A 9 gD	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0
A 10	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0
A 11	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0
A 12	1	1	50,00	50,00	2	1	50,00	1	50,00	2	1	50,00	0	0	0
A 13 gD	1	0	0,00	0	1	1	100,00	0	0,00	1	0	0,00	0	0	0
A 13 hD	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0
A 14	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0
A 15	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0
A 16	0	1	0,00	0,00	1	0	0,00	1	0,00	1	0	0,00	0	0	0

m. D.

g. D.

h. D.

## ANLAGE 2E

**PROGNOSE ÜBER DIE MÖGLICHEN VERÄNDERUNGEN DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR - BESCHÄFTIGTE ZBG**

Beschäftigte	PERSONALBESTAND (30.06.2015)						PROGNOSE: PERSONALBESTAND (2018)						VERÄNDERUNG 30.06.2015 - 2018		
	FRAUEN		MÄNNER		INS- GESAMT		FRAUEN		MÄNNER		INS- GESAMT		FRAUEN	MÄNNER	INS- GESAMT
	21	11,80	157	88,20			178	21	11,60	160					
<b>EG</b>	21	11,80	157	88,20	178	21	11,60	160	88,40	181		0	3	3	
<b>1</b>	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0		0	0	0	
<b>2</b>	1	100,00	0	0,00	1	1	100,00	0	0,00	1		0	0	0	
<b>3</b>	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	0	0,00	0		0	-1	-1	
<b>4</b>	0	0,00	43	100,00	43	0	0,00	43	100,00	43		0	0	0	
<b>5</b>	6	15,00	34	85,00	40	6	14,29	36	85,71	42		0	2	2	
<b>6</b>	9	14,29	54	85,71	63	9	13,85	56	86,15	65		0	2	2	
<b>7</b>	2	15,38	11	84,62	13	2	15,38	11	84,62	13		0	0	0	
<b>8</b>	2	28,57	5	71,43	7	2	28,57	5	71,43	7		0	0	0	
<b>9</b>	1	20,00	4	80,00	5	1	20,00	4	80,00	5		0	0	0	
<b>10</b>	0	0,00	3	100,00	3	0	0,00	3	100,00	3		0	0	0	
<b>11</b>	0	0,00	1	100,00	1	0	0,00	1	100,00	1		0	0	0	
<b>12</b>	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0		0	0	0	
<b>13</b>	0	0,00	1	0,00	1	0	0,00	1	100,00	1		0	0	0	
<b>14</b>	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0		0	0	0	
<b>15</b>	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00	0		0	0	0	

**ANLAGE 2E**

**ZUSAMMENFASSUNG**

BE-SCHÄFTIGTE	PERSONALBESTAND (30.06.2015)				PROGNOSE: PERSONALBESTAND (2018)				VERÄNDERUNG 30.06.2015 - 2018						
	FRAUEN		MÄNNER		INS-GESAMT		FRAUEN		MÄNNER		INS-GESAMT				
<b>EG 1 - 4</b>	1	2,22	44	97,78	45	INS-GESAMT	1	2,27	43	97,73	44	INS-GESAMT	0	-1	-1
<b>EG 5 - 9</b>	20	15,63	108	84,38	128	INS-GESAMT	20	15,15	112	84,85	132	INS-GESAMT	0	4	4
<b>EG 10 - 15</b>	0	0,00	5	100,00	5	INS-GESAMT	0	0,00	5	100,00	5	INS-GESAMT	0	0	0
	<b>21</b>		<b>157</b>		<b>178</b>		<b>21</b>		<b>160</b>		<b>181</b>				<b>3</b>

