



Frauen- förderplan

2004 - 2006

Inhaltsverzeichnis	Seite:
---------------------------	---------------

1.	Vorwort	2
2.	Geltungsbereich und –dauer des Frauenförderplans	3
3.	Bestandsaufnahme und Analyse	4 - 5
3.1	Höherer Dienst	6
3.2	Gehobener Dienst	7
3.3	Mittlerer Dienst	8 - 9
3.4	Arbeiter/innen	10 - 11
3.5	Führungsfunktionen	12
3.6	Auszubildende	13
3.7	Beurlaubte	14
3.8	Teilzeit	15
3.9	Höhergruppierungen und Beförderungen	16
4.	Prognose und Zielvorgaben für die Jahre 2004 bis 2006	17 - 18
5.	Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplans	19 – 25

- Anlagen:
- 1 / 1 Höherer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen
 - 1 / 2 Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen
 - 1 / 3 Mittlerer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen
 - 1 / 4 Arbeiter/innen
 - 2 / 1 Höherer Dienst (Beurlaubungen)
 - 2 / 2 Gehobener Dienst (Beurlaubungen)
 - 2 / 3 Mittlerer Dienst (Beurlaubungen)
 - 2 / 4 Arbeiter/innen (Beurlaubungen)
 - 3 Auswertung nach Funktionen
 - 4 Auswertung nach Funktionen (Beurlaubungen)

F r a u e n f ö r d e r p l a n

Am 09. November 2000 hat der Rat der Stadt Kamen den ersten Frauenförderplan 2001 – 2003 für die Stadtverwaltung beschlossen. Die gesetzliche Grundlage für den Frauenförderplan und für dessen Fortschreibung bildet das Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Der Frauenförderplan hat zum Ziel

- das im Grundgesetz verankerte Recht der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern
- die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

In der Beschäftigungsstruktur der Stadt Kamen bleibt trotz aller Bemühungen und Erfolge das gewachsene Bild der Frauenbeschäftigung bestehen. Unterrepräsentanz auf der höheren Besoldungs- und Vergütungsebene sowie in Führungspositionen, Überrepräsentanz auf der unteren Ebene und bei der Teilzeitbeschäftigung. Es hat sich gezeigt, dass mit Inkrafttreten des Frauenförderplanes über einen so kurzen Zeitraum keine gravierenden Veränderungen erreicht werden können.

Als wichtigste Erfolge sind hervorzuheben:

- Öffnung des Rettungsdienstes für Frauen
- Steigerung des Anteils der Beamtinnen im gehobenen Dienst
- Erhöhte Einstellung von weiblichen Auszubildenden

Mit dem Frauenförderplan 2004 – 2006 soll der eingeschlagene Weg zur gleichwertigen Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen, in allen Fachbereichen, Berufen und Funktionen konsequent fortgesetzt werden. Ein weiteres Mittel zur Erreichung dieses Ziels ist die Anwendung der Strategie des Gender Mainstreaming. Bei Anwendung dieses Prinzips werden in alle Entscheidungsprozesse die Lebenssituation von Frauen und Männern mit einbezogen und die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse beider Geschlechter berücksichtigt.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung ist nicht nur ein wichtiger Bestandteil einer zukunftsfähigen Personalentwicklung sondern auch eine Gemeinschaftsaufgabe, an der alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgefordert sind mitzuarbeiten, insbesondere diejenigen mit personeller Verantwortung.

Wir alle, sowohl Männer als auch Frauen, profitieren von einem Arbeitsklima, dass auf Chancengleichheit basiert. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, dieses Ziel zu erreichen.

gez. Hupe
Bürgermeister

gez. Grothaus
Gleichstellungsbeauftragte

2. Geltungsbereich und –dauer des Frauenförderplans

Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Kamen einschl. der städt. Eigenbetriebe. Für das Städt. Hellmig-Krankenhaus ist ein eigenständiger Frauenförderplan zu erstellen.

Entsprechend dem § 2 Abs. 3 LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadtverwaltung Kamen allein oder mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

Geltungsdauer

Die für den Frauenförderplan verantwortliche Stelle legt alle 3 Jahre dem Bürgermeister und dieser dem Rat einen Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans vor.

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Rates in Kraft und endet am 31.12.2006.

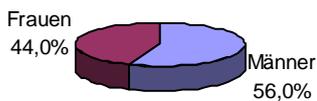
3. Bestandsaufnahme und Analyse

Aus der folgenden Tabelle lässt sich der Personalstand zum 30.06.2003 (einschl. Auszubildender, Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte; ohne Krankenhaus) sowie der Frauenanteil bei der Stadt Kamen entnehmen. Die allgemeine Verteilung der Beschäftigten sieht in den Gruppen Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte und Beamtinnen und Beamte nach Geschlecht differenziert folgendermaßen aus:

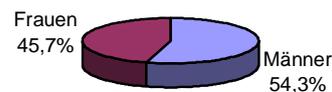
(Zahlen in Klammern = Werte des Frauenförderplanes 2001 – 2003)

Gruppe	Beamte		Angestellte		Arbeiter		Gesamt		Frauen %
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
höherer Dienst	15 (15)	1 (1)	4 (4)	1 (1)			19 (19)	2 (2)	9,5 % (9,5%)
gehobener Dienst	24 (27)	29 (25)	56 (61)	34 (37)			80 (88)	63 (62)	44,1 % (41,3%)
mittlerer Dienst	47 (53)	18 (12)	55 (55)	92 (95)			102 (108)	110 (107)	51,9 % (49,8%)
Arbeiterinnen u. Arbeiter					74 (82)	56 (62)	74 (82)	56 (62)	43,1 % (43,1%)
Gesamt	86 (95)	48 (38)	115 (120)	127 (133)	74 (82)	56 (62)	275 (297)	231 (233)	
Frauen %	35,8 % (28,6%)		52,5 % (52,6%)		43,1 % (43,1%)		45,7% (44,0%)		

Gesamtfrauenanteil Stand 30.06.2000



Gesamtfrauenanteil Stand 30.06.2003



45,7 % aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Kamen zum 30.06.2003 sind Frauen. Damit ist eine Erhöhung, zum Frauenförderplan 2001-2003, um 1,7 % festzustellen. Hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil im Beamtenbereich des gehobenen Dienstes über dem der männlichen liegt. Unabhängig von der grundsätzlichen Steigerung der Frauenquote ist auf die Erhöhung der Frauenquote im reinen Beamtenbereich von 28,6 % auf 35,8 % hinzuweisen.

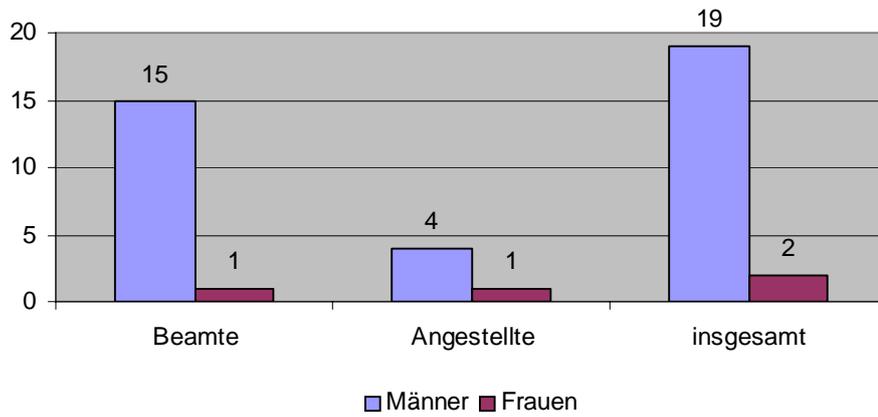
Die männliche Überrepräsentanz besteht jedoch weiterhin im Bereich des höheren und im vergleichbaren Angestelltenbereich des gehobenen Dienstes sowie im Bereich der Arbeiter/innen, während im Bereich des mittleren Dienstes die Frauenquote auf über 50 % gestiegen ist.

Im Folgenden sind jeweils die Bereiche des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes mit den vergleichbaren Angestelltenvergütungen sowie der Arbeiter/innen zu betrachten.

3.1

Höherer Dienst
(siehe Anlage 1 / 1)

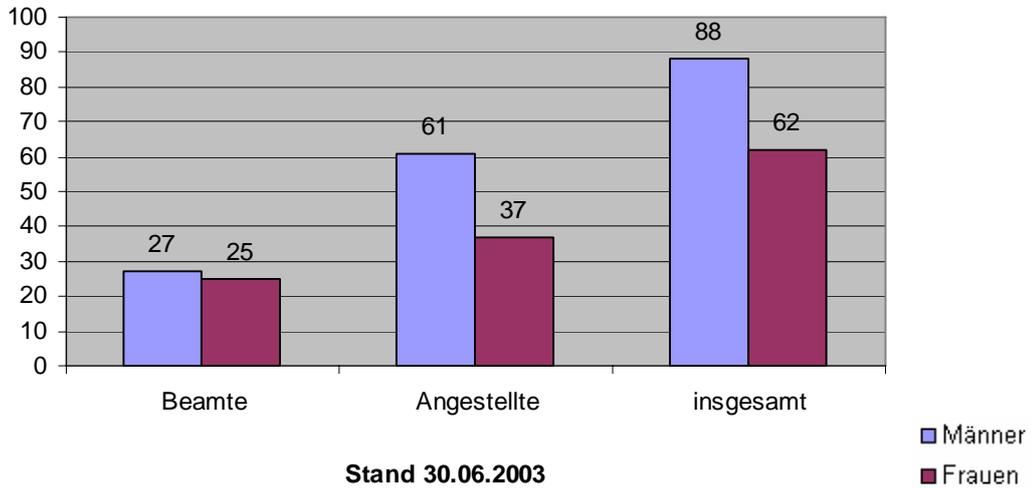
Stand 30.06.2000 und 30.06.2003



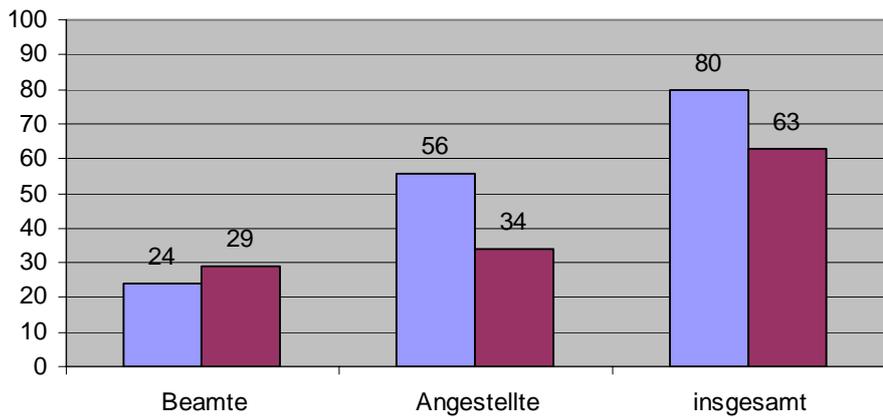
Im höheren Dienst bleibt eine deutliche Überrepräsentanz an Männern bestehen. Der prozentuale Anteil an Frauen beträgt wie im vorangegangenen Frauenförderplan 9,5 %.

3.2 Gehobener Dienst (siehe Anlage 1 / 2)

Stand 30.06.2000



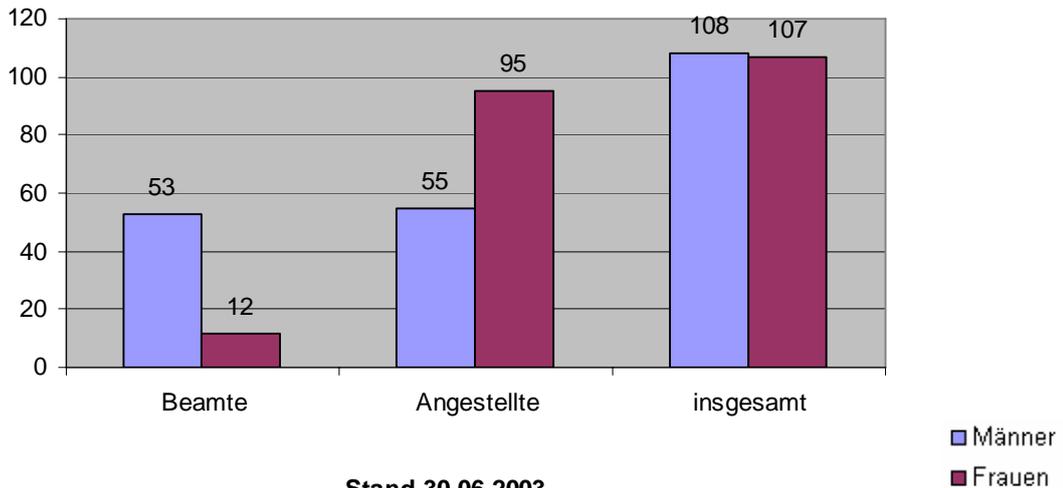
Stand 30.06.2003



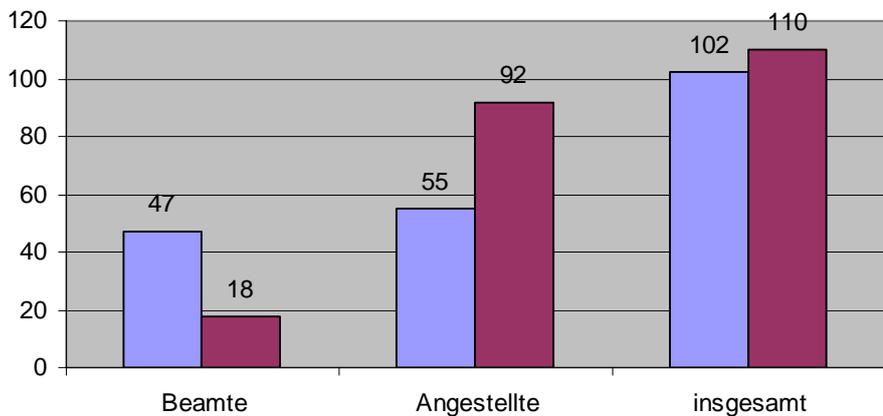
Der gehobene Dienst ist insgesamt mit 44,1 % Frauen besetzt. Im Beamtenbereich wurden zum 01.09.2003 ein Anwärter sowie eine Anwärterin eingestellt, sodass das Ergebnis unverändert bleibt. Dagegen sind die Frauen im vergleichbaren Angestelltenbereich lediglich mit 37,8 % vertreten. Ein Grund für die hohe Repräsentanz an Männern im Angestelltenbereich ist auch hier weiterhin der technische Bereich, der fast ausschließlich mit Männern besetzt ist. Hier sind lediglich 1 Ingenieurin sowie eine technische Angestellte tätig. Die Stelle der ehemaligen Gruppenleiterin wurde, aufgrund von organisatorischen Änderungen, nicht nachbesetzt. Der positive Anstieg des Frauenanteils im Beamtenbereich lässt sich durch die vermehrte Einstellung von Anwärterinnen begründen.

3.3 Mittlerer Dienst (siehe Anlage 1 / 3)

Stand 30.06.2000



Stand 30.06.2003



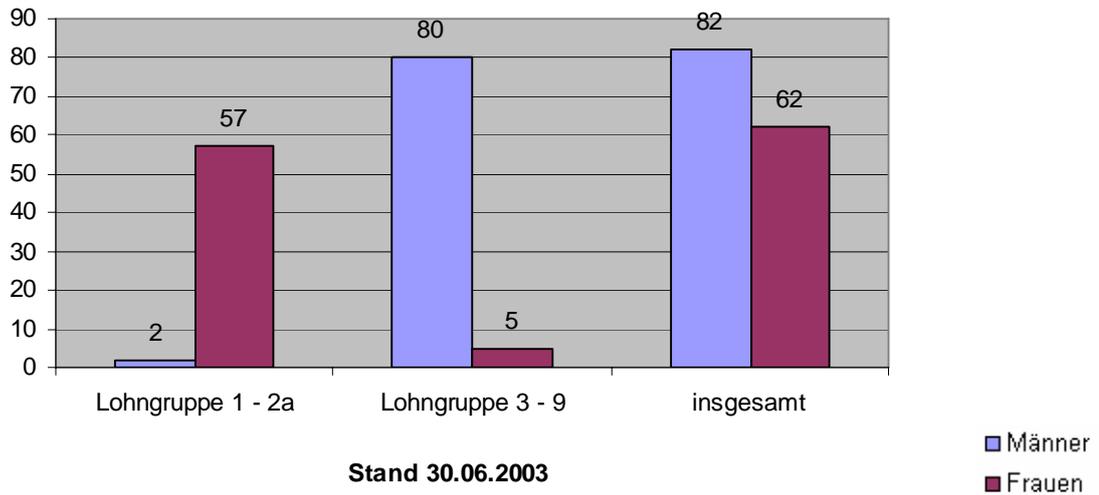
Der mittlere Dienst ist die einzige Gruppe, die eine Parität aufweist (51,9 % Frauenanteil), wobei anzumerken ist, dass im Beamtenbereich die Stellen mit 27,7 % von Frauen besetzt sind. Dies lässt sich dadurch erklären, dass der Bereich der Feuer- und Rettungswache *fast* ausschließlich mit Männern besetzt ist. Wobei positiv hervorzuheben ist, dass in den letzten drei Jahren auf jeder der drei Wachabteilungen der Feuer- und Rettungswache eine Rettungsassistentin eingestellt wurde.

Festzustellen ist, dass im Angestelltenbereich der Frauenanteil von 63,3 % auf 62,6 % gesunken ist. Dies lässt sich mit dem Ausscheiden von einigen Mitarbeiterinnen erklären, deren Stellen teilweise nicht nachbesetzt wurden.

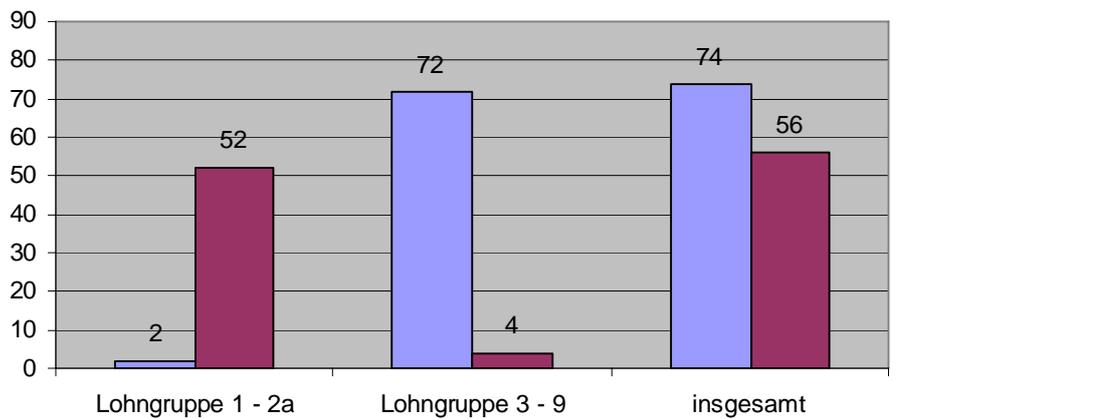
Der grundsätzlich hohe Anteil an Frauen in diesem Bereich ist darauf zurück zu führen, dass in diesem Bereich u.a. die Schreibkräfte, Sekretärinnen und Bücherei- und Musikschulmitarbeiter/innen sowie die meisten Verwaltungsangestellten eingruppiert sind.

3.4 Arbeiterinnen und Arbeiter
(siehe Anlage 1 / 4)

Stand 30.06.2000



Stand 30.06.2003



Das LGG sieht in § 7 Abs. 3 S. 2 eine Einteilung in zwei Lohnhauptgruppen vor. Die Einteilung erfolgt von Lohngruppe 1 – 2a und 3 – 9. In der Lohngruppe 1 – 2a sind überwiegend Frauen vertreten. Hier sind alle Raumpflegerinnen der Stadtverwaltung Kamen eingruppiert.

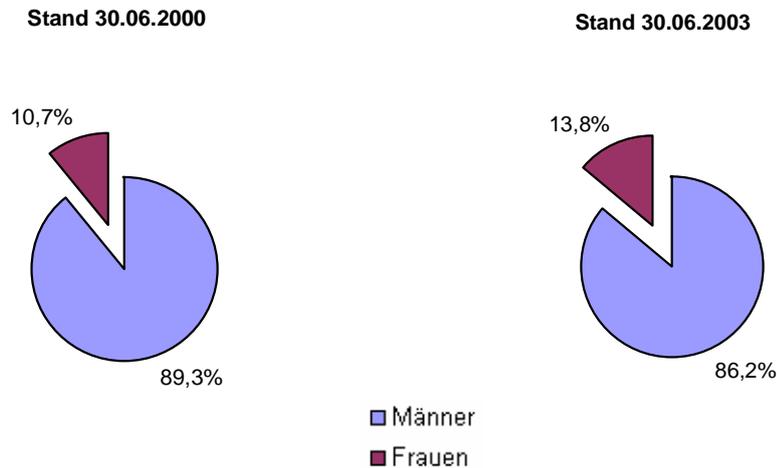
In den Lohngruppen 3 – 9 sind fast ausschließlich die Arbeiterinnen und Arbeiter des Baubetriebshofes eingruppiert. Der Frauenanteil beträgt hier 5,3 %. Diese Frauen sind insgesamt im Gärtnerbereich eingesetzt. Der hier vorliegende Rückgang der Frauenquote von 5,9 % auf 5,3 % lässt sich durch das Ausscheiden einer Mitarbeiterin erklären.

Auch die Senkung der Frauenquote in den Lohngruppen 1 – 2a resultiert aufgrund von altersbedingten Ausscheiden von Mitarbeiterinnen im Raumpflegebereich. Ihre Stellen wurden aufgrund einer geplanten Änderung des Raumpflegekonzepes nicht nachbesetzt.

Da am Baubetriebshof eine Vielzahl von männerspezifischen Berufen ausgeübt werden, (z. B. Straßenwärter, Maurer) und der Anteil an Bewerbungen für diese Bereiche von Frauen entsprechend gering bzw. nicht vorhanden ist, lässt sich auch die große Unterrepräsentanz an Frauen in diesem Bereich erklären.

Insgesamt betrachtet besteht nunmehr im Arbeiterbereich eine 43,1 %ige Stellenbesetzung durch Frauen.

3.5

Führungsfunktionen
(siehe Anlage 3)

Berücksichtigt wurden Führungsfunktionen der Gruppen- und Fachbereichsleitung. Führungsfunktionen bei der Stadt Kamen sind hauptsächlich mit Männern besetzt. 4 Frauen sind mit Führungsaufgaben betraut, was einen Anteil von 13,8 % ausmacht. Einer Frau wurde eine Fachbereichsleitung und drei Frauen wurden Gruppenleitungen übertragen, von denen einer Frau die stellvertretende Fachbereichsleitung obliegt.

Im Bereich der Führungsfunktionen ist eine Steigerung der Frauenquote von 10,7 % auf 13,8 % festzustellen. Dies basiert darauf, dass zwei Mitarbeiter ausgeschieden sind und ein weiterer Mitarbeiter im Frauenförderplan nicht mehr zu berücksichtigen ist, da ihm als Fachdezernent ein Dezernat übertragen wurde. Dezernenten finden hier keine Berücksichtigung.

Besonders zu erwähnen ist, dass eine intern ausgeschriebene Gruppenleitungsstelle mit einer Frau besetzt wurde.

3.6 Auszubildende

Die Ausbildungssituation in den letzten drei Jahren stellt sich wie folgt dar:

	2001		2002		2003		Gesamt
	m	w	m	w	m	w	
Inspektoranwärter/in		2	1	1		1	5
Sekretäranwärter/in	1	1		2	1		5
Verwaltungsangestellte		1					1
Bauzeichner/in		1					1
Fachangestellte f. Medien.... Bibliothek/Archiv							
Radio- u. Fernseh.							
Straßenwärter					1		1
Gesamt	1	5	1	3	2	1	13

Stellt man den letzten drei Jahren die Einstellungen von Auszubildenden gegenüber so kann man feststellen, dass 69,2 % der Auszubildenden Frauen waren. Zwar erfolgt die Ausbildung über Bedarf; es wird jedoch in jedem Einzelfall die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis angestrebt.

Trotz der angespannten Finanzlage der Stadt Kamen wird auch in 2004 das Ausbildungsangebot für Bauzeichner/in, Straßenwärter/in und Stadtinspektoranwärter/in fortgeführt.

3.7**Beurlaubte**
(siehe Anlagen 2.1 – 2.4 und 4)

Insgesamt sind bei der Stadtverwaltung Kamen 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurlaubt. Davon befinden sich 17 Frauen in der Beurlaubung wegen Kinderbetreuung sowie 3 Männer in der „Beurlaubung aus anderen Gründen“. Sämtlichen Anträgen auf Beurlaubung zur Kindererziehung wurde stattgegeben.

In 2004 werden voraussichtlich 5 Mitarbeiter/innen, in 2005 10 Mitarbeiterinnen und in 2006 2 Mitarbeiterinnen aus der Beurlaubung zurückkehren, die entsprechend ihrer Qualifikation innerhalb der Verwaltung wieder integriert werden.

3.8 Teilzeit

Fast $\frac{1}{4}$ aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne das Städt. Hellmig-Krankenhaus) sind teilzeitbeschäftigt. Hiervon entfällt ein Großteil (83 %) auf die Frauen.

Fast die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen sind im Bereich der Raumpflege eingesetzt.

Gerade für den Bereich der Teilzeit ist ausdrücklich zu bemerken, dass bisher den Anträgen auf Gewährung von Teilzeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen wunschgemäß entsprochen wurde. Auch den Wünschen der Mitarbeiter/innen bei der Festlegung der täglichen Arbeitszeit wurde Rechnung getragen.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Anzahl an Teilzeitstellen mit Angabe des Stundenumfangs sowie Angaben des Umfangs bei einer Vollzeitverrechnung.

	Anzahl der Mitarbeiter/innen			Stundenumfang			Vollzeitverrechnung		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
mittlerer Dienst	54,00	46,00	8,00	1132,00	958,67	173,33	29,40	24,90	4,50
gehobener Dienst	30,00	20,00	10,00	592,10	422,00	170,10	15,38	10,96	4,42
höherer Dienst	2,00	0,00	2,00	38,50	0,00	38,50	1,00	0,00	1,00
Arbeiter/innen LG 1- 2a	52,00	52,00	0,00	1061,75	1061,75	0,00	27,58	27,58	0,00
Arbeiter/innen LG 3-9	5,00	0,00	5,00	95,50	0,00	95,50	2,48	0,00	2,48
	143,00	118,00	25,00	2919,85	2442,42	477,43	75,84	63,44	12,40

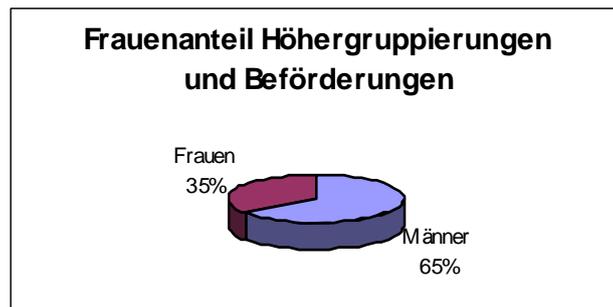
In die o. g. Werte fließen insgesamt 25 Altersteilzeitverhältnisse ein. 13 dieser Altersteilzeitverhältnisse werden von Frauen wahrgenommen.

3.9 Höhergruppierungen und Beförderungen

Die Entwicklung von ausgesprochenen Höhergruppierungen und Beförderungen (einschl. Bewährungsaufstiege) stellte sich in den Jahren 2001 bis 2003 wie folgt dar:

	Beamte		Angestellte		Arbeiter	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2001	15	4	13	11	6	5
2002	14	7	11	4	8	4
2003	1	0	1	2	2	2
Insgesamt	30	11	25	17	16	11

Insgesamt wurden 110 Höhergruppierungen und Beförderungen im o. g. Zeitraum ausgesprochen; hiervon waren 39 (rd. 35 %) Frauen betroffen.



4. Prognose und Zielvorgaben für die Jahre 2004 bis 2006

Grundsätzliches

Mit dem Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund des Erreichens der gesetzlich festgelegten Altersgrenze (65 Jahre) ist bis zum Ablauf des Frauenförderplans im Jahre 2006 mit 11 frei werdenden Stellen zu rechnen. Die Erfahrung hat jedoch gezeigt, dass das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Dienst in der Regel vor Vollendung des 65. Lebensjahres z. B. durch Krankheit oder Schwerbehinderung erfolgt. Weitere 13 Stellen werden durch den Beginn der Freizeitphase der Altersteilzeit frei. Es ist anzumerken, dass hier wie auch bei den ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Erreichen der Altersgrenze nicht alle Stellen nachbesetzt werden, da aufgrund des Haushaltssicherungskonzeptes mit Stelleneinsparungen zu rechnen ist.

Freiwerdende Stellen im Einzelnen:

Gruppe	Bereich	freiwerdende Stellen	Ziel Nachbesetzung mit Frauen
Höherer Dienst	Verwaltung	1	0
Gehobener Dienst	Verwaltung, Bücherei, techn. Bereich, Musikschule	5	2
Mittlerer Dienst	Feuerwache, Bauhof, techn. Bereich, Bücherei	8	4
Arbeiter u. Arbeiterinnen	Raumpflege- und handwerklicher Bereich	10	6

Höherer Dienst

Im Bereich des höheren Dienstes ist in den nächsten drei Jahren nicht mit freiwerdenden Stellen zu rechnen. Die in 2003 freigewordene Stelle wurde intern, aufgrund einer Ausschreibung, mit einem Mann besetzt. Auf diese Ausschreibung lagen keine Bewerbungen von Frauen vor.

Verwaltung, Bücherei, Musikschule

Zwei Stellen werden in der Verwaltung frei. Eine Stelle wurde bereits mit einem „kw“ Vermerk versehen; für die andere Stelle erfolgte eine organisatorische Verlagerung.

In der Städt. Bücherei werden 2 Stellen frei, wobei eine Stelle mit einem „kw“ Vermerk versehen ist. Die andere Stelle ist mit einer Frau zu besetzen.

Für freiwerdende Stellen an der Musikschule werden lediglich Honorarkräfte eingestellt.

Technischer Bereich

Im technischen Bereich werden insgesamt 4 Stellen frei. Hiervon enthalten 3 Stellen einen „kw“ Vermerk. Die verbleibende Stelle ist, bei entsprechender Eignung, mit einer Frau zu besetzen.

Feuer- und Rettungswache

An der Feuer- und Rettungswache werden 3 Stellen durch das Erreichen der Altersgrenze sowie den Eintritt in die Freizeitphase der Altersteilzeit in den nächsten drei Jahren frei. Alle drei Stellen sind, soweit geeignete Bewerbungen vorliegen, mit Frauen zu besetzen.

Baubetriebshof

Hier werden insgesamt 5 Stellen frei. 3 Stellen sind mit einem „kw“ Vermerk versehen; 1 Stelle wurde bereits intern nachbesetzt. Die noch verbleibende Stelle sollte nach Möglichkeit mit einer Frau besetzt werden.

Raumpflegebereich

Die 6 freiwerdenden Stellen sind wieder mit Frauen zu besetzen.

Grundsätzlich sollte in allen Bereichen, in denen der Frauenanteil stark unterrepräsentiert bzw. nicht vorhanden ist (z. B. Baubetriebshof -handwerklicher Bereich-, Feuer- und Rettungswache), gezielt darauf hingearbeitet werden, den Frauenanteil zu erhöhen.

Ausbildung

Gerade im Ausbildungsbereich besteht die Möglichkeit, den Frauenanteil in den einzelnen Gruppen zu erhöhen. Daher ist hier weiterhin auf die Frauenquote zu achten.

5. Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplans

Bildung einer Arbeitsgruppe

Es wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, bestehend aus Mitarbeiterinnen der Personalverwaltung und Organisation (Zentrales Controlling), der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat, die die Umsetzung und Weiterentwicklung der Zielsetzungen des Frauenförderplans begleitet.

Während der Laufzeit des Frauenförderplans erfolgen durch die Arbeitsgruppe Überprüfungen, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können.

Förderung durch Vorgesetzte

Aus den beigefügten Anlagen ist zu erkennen, dass der Frauenanteil in den unteren Lohn-, Gehalts- und Besoldungsgruppen in den jeweiligen Bereichen (höherer, gehobener, mittlerer Dienst und Arbeiter/innen) erheblich von den oberen Lohn-, Gehalts- und Besoldungsgruppen abweicht. In den unteren und mittleren Lohn-, Gehalts- und Besoldungsgruppen ist dagegen der Anteil der Frauen in den meisten Bereichen mit mehr als 50 % zu verzeichnen.

Eine Förderung der Frauen in den unteren und mittleren Ebenen aller Gruppen sowie in den Führungsfunktionen ist daher weiterhin erforderlich.

Diese Förderung hat durch Initiativen der jeweiligen Vorgesetzten zu erfolgen. Diese haben die in ihren Bereichen eingesetzten Mitarbeiterinnen entsprechend zu fördern und zu motivieren sich für die Wahrnehmung höherer Tätigkeiten zu bewerben.

Wie in den vergangenen Jahren sollten nach dem Personalbedarf und der Förderwürdigkeit weitere Teilnahmen am Angestelltenlehrgang I (A I) und II (A II) ermöglicht werden. Die Stadt Kamen hat diesem Grundgedanken bereits Rechnung getragen. Auch während der Laufzeit des 1. Frauenförderplanes wurde 2 Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zur Teilnahme am A II und 1 Mitarbeiterin die Teilnahme am A I ermöglicht.

Beurlaubung

Den Beurlaubten ist, sobald feststeht, dass sie aus der Beurlaubung zurückkehren (in der Regel 6 Monate vor Ablauf der Beurlaubung), die Möglichkeit von EDV-Fortbildungen einzuräumen. Dies geschieht durch frühzeitige Informationen seitens des Fachbereiches Innerer Service, Gruppe Personal. Sobald für die Rückkehrerinnen und Rückkehrer ein bestimmtes Sachgebiet vorgesehen ist, sollte ihnen die Möglichkeit der Fortbildung für das zugewiesene Sachgebiet angeboten werden. Den Beurlaubten werden die veröffentlichten „Internen Informationen“ zur Kenntnisnahme von Neuerungen im Rathaus sowie anstehenden Fortbildungsveranstaltungen und Stellenausschreibungen übersandt. Diese Übermittlung hat in den letzten drei Jahren eine positive Resonanz erfahren.

Vor Antritt der Beurlaubung ist die jeweilige Mitarbeiterin oder der jeweilige Mitarbeiter über die Möglichkeit während der Beurlaubung eine Vertretung z. B. im Krankheitsfall zu übernehmen, zu informieren.

Teilzeitarbeit

Im Rahmen der rechtlichen und betrieblichen Möglichkeiten ist Männern und Frauen die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit zu ermöglichen, damit eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird.

Bei Bedarf ist in allen Fachbereichen eine Prüfung vorzunehmen, die die Möglichkeit der Einrichtung bzw. Ausweitung von Teilzeitarbeitsplätzen zur Grundlage haben. Zukünftige Stellenteilungen sind grundsätzlich nur mit der Hälfte der Wochenstunden einer Vollzeitbeschäftigung möglich. Abweichungen hiervon sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich.

Wird Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, ist die Arbeitszeitregelung so zu treffen, dass der Spielraum für persönliche Gestaltungsbedürfnisse zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Wahrung der dienstlichen Belange soweit wie möglich berücksichtigt wird.

Fortbildung

Fortbildungsangebote sind so auszuschreiben, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Fortbildungen sind auch in Teilzeit anzubieten. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.

Bei der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen sind die notwendigen Kosten für Kinderbetreuung zu erstatten.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. Fortbildungen speziell für Frauen, die z. B. seitens verschiedener Studieninstitute bzw. anderer Verwaltungen angeboten werden, sind den weiblichen Beschäftigten gesondert bekannt zu geben.

In Führungs- und Führungsnachwuchsseminaren sind u. a. die Themen

- Gleichstellung / Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung / Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

ausdrücklich zu behandeln. Die Koordination dieser Seminare erfolgt über den Fachbereich Innerer Service.

Im Jahr 2002 wurde eine Fortbildungsveranstaltung „Mobbing und andere Grenzverletzungen am Arbeitsplatz“ durchgeführt. Teilgenommen haben die Mitglieder der Beschwerdestelle sowie die betrieblichen Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen, entsprechend der §§ 7 und 8 der Dienstvereinbarung „Mobbing am Arbeitsplatz“.

Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte zur Sensibilisierung des Themas „Frauenförderung“ wurden in den Jahren 2001 bis 2003 nicht durchgeführt. Um jedoch die Wichtigkeit dieses Themas hervorzuheben, sowie Verständnis dafür bereits auf der Führungsebene zu wecken, ist eine entsprechende Fortbildung unabdingbar und sollte in der Laufzeit des neuen Frauenförderplanes Berücksichtigung finden.

Durch den Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Unna und der Stadt Hamm erfolgte eine Zusammenfassung von kreisweiten Fortbildungsveranstaltungen für Frauen. Diese wurden im internen Informationsblatt veröffentlicht.

Fachliche Fortbildungsangebote wurden in 2001 von 50 Frauen und 83 Männern, in 2002 von 50 Frauen und 85 Männern ein bzw. mehrere Fortbildungsangebote in Anspruch genommen. In 2003 haben bisher 36 Frauen und 53 Männer das Fortbildungsangebot (einmalig bzw. mehrmals) wahrgenommen (Anmeldungen bis einschl. November 2003 berücksichtigt).

Stellenausschreibung

Alle Stellen sind grundsätzlich intern, oder nach den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) extern, auszuschreiben. Hierüber sind auch alle in Frage kommenden beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren.

Für alle Stellen, die gem. § 8 LGG auszuschreiben sind, ist ein der Stelle entsprechendes Anforderungsprofil zu erstellen, das in den Ausschreibungstext aufgenommen wird. Das heißt, die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren und die erforderlichen fachlichen und sozialen Kompetenzen zu benennen.

Zu den Qualifikationen von Leitungs- und Führungskräften gehören neben der fachlichen Kompetenz auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Die durch Kindererziehung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder ehrenamtliche Tätigkeit gewonnenen Erfahrungen und erworbenen Fähigkeiten wie soziale Kompetenz oder Organisationsgeschick sind positiv zu bewerten und bei der Stellenbesetzung, soweit für die Aufgabe von Bedeutung, zu berücksichtigen.

Stellenausschreibungen sind grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form abzufassen. Besteht in einigen Berufsfeldern der Stadtverwaltung eine Unterrepräsentanz an Frauen, ist der Ausschreibungstext so abzufassen, dass sich Frauen jeweils angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert fühlen. Dies hat in folgender Form zu geschehen:

„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.

Für Bereiche in denen eine Unterrepräsentanz an Frauen besteht ist folgender Satz dem o. g. Text voranzustellen:

„Die Stadt Kamen möchte den Frauenanteil in diesem Arbeitsbereich erhöhen.“

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen – einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben – auch in Teilzeit auszuschreiben. Hierbei ist folgende Formulierung zu benutzen:

„Die Stellenbesetzung ist grundsätzlich auch mit Teilzeitkräften möglich.“

Sollten der Ausschreibung in Teilzeit zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, sind diese vom jeweiligen Fachbereich der Personalverwaltung schriftlich darzulegen.

Ziel der Stellenausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können. Über die internen Stellenausschreibungen sind auch alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren.

Bei den in den vergangenen drei Jahren durchgeführten Ausschreibungen wurden die o. g. Formalien grundsätzlich berücksichtigt.

In den Jahren 2001 bis 2003 wurden insgesamt 30 Stellenausschreibungen durchgeführt. Nach durchgeführten Auswahlverfahren wurden davon 18 Stellen mit Männern und 12 Stellen mit Frauen besetzt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung in der Familie zu erreichen und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, wird die Inanspruchnahme der Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und der Beurlaubungen durch die männlichen Beschäftigten besonders unterstützt.

Allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird ermöglicht sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen insbesondere des Bundeserziehungsgeldgesetzes und Landesbeamtengesetzes bzw. nach den tariflichen Vorschriften zur Kinderbetreuung beurlauben zu lassen bzw. die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren.

Bei Antrag auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin in einem Gespräch mit der Personalverwaltung über die arbeits- und versorgungsrechtliche Situation aufzuklären.

Bei Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller sonst organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Ausbildung

Zu Beginn jeder Ausbildung werden die Auszubildenden über das Thema „Gleichberechtigung von Frau und Mann im Erwerbsleben“ (Berufs-, Lebensplanung) informiert.

Auch in dem Zeitraum 2004 – 2006 ist nach Abschluss der Eignungstests wieder auf eine partitische Ausbildungssituation zu achten.

Frauenuntypische Berufe (wie z.B. Straßenwärterinnen) sind positiv in den externen Ausschreibungen darzustellen, damit sich auch mehr junge Frauen bei diese Ausbildungsberufe angesprochen fühlen.

Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind alle Beschäftigten verpflichtet sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken. Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben haben Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und auf ein belästigungsfreies Arbeitsklima hinzuwirken, damit sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Als sexuelle Belästigung gelten z. B.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen pornografischer Darstellungen und Schriften
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und wird entsprechend geahndet.

Die von sexueller Belästigung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall bekannt machen wollen, sollten sich direkt an den oder die Vorgesetzte/n, die Personalverwaltung, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat wenden.

Seitens der Gruppe Datenverarbeitung sollte weiterhin verstärkt darauf hingewirkt werden, den Zugang und die Verbreitung von sexistischen E-Mails zu unterbinden.

Frauenvollversammlung

Gem. § 18 Abs. 5 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) kann die Gleichstellungsbeauftragte einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.

Diese Frauenvollversammlung wurde am 20.05.2003 mit Erfolg im Rathaus durchgeführt. Von insgesamt 230 eingeladenen Kolleginnen haben 97 Kolleginnen an der Versammlung teilgenommen. Es erfolgte eine grundsätzliche Information über das Landesgleichstellungsgesetz sowie über den Frauenförderplan der Stadt Kamen mit den Themen Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fortbildung etc.

Aufgrund der positiven Resonanz ist für das Jahr 2004 die erneute Durchführung einer Frauenvollversammlung vorgesehen.

Höherer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Anlage 1/1

Besoldungs-/ Vergütungs- gruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt*			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 16	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 15	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
A 14	5	5	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
A 13	9	8	1	11%	9	8	1	11%	0	0	0	
A 13 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	16	15	1	6,3%	15	14	1	6,7%	1	1	0	0,0%
I	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ia	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
Ib	4	3	1	25%	3	2	1	33%	1	1	0	0%
II/Ib	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
II	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	5	4	1	20,0%	4	3	1	25,0%	1	1	0	0,0%
höherer Dienst insgesamt:	21	19	2	9,5%	19	17	2	10,5%	2	2	0	0,0%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Anlage 1/2

Besoldungs-/ Vergütungs- gruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt*			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
A 12	12	6	6	50%	9	6	3	33%	3	0	3	100%
A 11	19	10	9	47%	15	10	5	33%	4	0	4	100%
A 10	9	3	6	67%	8	3	5	63%	1	0	1	100%
A 9	3	1	2	67%	1	1	0	0%	2	0	2	100%
A 9 z.A.	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	
Ausbildung	6	1	5	83%	6	1	5	83%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	53	24	29	54,7%	43	24	19	44,2%	10	0	10	100,0%
II	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
III/II	9	8	1	11%	7	7	0	0%	2	1	1	50%
III	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
IVa/III	17	14	3	18%	16	13	3	19%	1	1	0	0%
IVa	8	8	0	0%	8	8	0	0%	0	0	0	
IVb/IVa	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	
IVb	10	4	6	60%	6	3	3	50%	4	1	3	75%
Vb/IVb	33	14	19	58%	17	7	10	59%	16	7	9	56%
Vb	9	5	4	44%	9	5	4	44%	0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	90	56	34	37,8%	67	46	21	31,3%	23	10	13	56,5%
gehobener Dienst insgesamt:	143	80	63	44,1%	110	70	40	36,4%	33	10	23	69,7%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Mittlere Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Anlage 1/3

Besoldungs-/ Vergütungs- gruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt*			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9 + Zul.	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	
A 9	8	5	3	38%	8	5	3	38%	0	0	0	
A 8	22	16	6	27%	20	16	4	20%	2	0	2	100%
A 7	22	20	2	9%	20	20	0	0%	2	0	2	100%
A 6	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 7 z.A.	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
A 6 z.A.	3	1	2	67%	3	1	2	67%	0	0	0	
Ausbildung	5	1	4	80%	5	1	4	80%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	65	47	18	27,7%	61	47	14	23,0%	4	0	4	100,0%
Vb	15	11	4	27%	12	8	4	33%	3	3	0	0%
Vc/Vb	24	7	17	71%	11	6	5	45%	13	1	12	92%
Vc	26	6	20	77%	21	5	16	76%	5	1	4	80%
Vlb/Vc	4	2	2	50%	3	2	1	33%	1	0	1	100%
Vlb	20	5	15	75%	12	4	8	67%	8	1	7	88%
VIII/Vlb	28	18	10	36%	24	17	7	29%	4	1	3	75%
VII	7	2	5	71%	1	1	0	0%	6	1	5	83%
VIII/VII	17	3	14	82%	4	3	1	25%	13	0	13	100%
VIII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	6	1	5	83%	6	1	5	83%	0	0	0	
Angestellte insgesamt	147	55	92	62,6%	94	47	47	50,0%	53	8	45	84,9%
mittlerer Dienst insgesamt:	212	102	110	51,9%	155	94	61	39,4%	57	8	49	86,0%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Arbeiter/Arbeiterinnen nach Lohngruppe

Anlage 1/4

Lohngruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt*			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
LG 1/1a	52	0	52	100%	0	0	0		52	0	52	100%
LG 2/2a	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
Arbeiter/innen bis LG 2a insgesamt	54	2	52	96,3%	2	2	0	0,0%	52	0	52	100,0%
LG 3/4a	23	23	0	0%	23	23	0	0%	0	0	0	
LG 4/5a	7	7	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
LG 5/5a	3	3	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
LG 5/6a	25	21	4	16%	24	20	4	17%	1	1	0	0%
LG 6/7a	16	16	0	0%	14	14	0	0%	2	2	0	0%
LG 7/8a	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
LG 9	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
Arbeiter/innen ab LG 3 insgesamt	76	72	4	5,3%	71	67	4	5,6%	5	5	0	0,0%
Arbeiter/innen gesamt:	130	74	56	43,1%	73	69	4	5,5%	57	5	52	91,2%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

**Höherer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen
(Beurlaubte)**

Anlage 2/1

Besoldungs-/ Vergütungs- gruppe	Beschäftigte im Erziehungsurlaub *				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 16	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 15	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 14	0	0	0		0	0	0		1	1	0	0%
A 13	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 13 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	0	0	0		0	0	0		1	1	0	0,0%
I	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ia	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ib	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
II/Ib	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
II	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
höherer Dienst insgesamt:	0	0	0		0	0	0		1	1	0	0,0%

* einschließlich Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs arbeiten

**Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen
(Beurlaubte)**

Anlage 2/2

Besoldungs-/Vergütungsgruppe	Beschäftigte im Erziehungsurlaub *				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 12	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 11	1	0	1	100%	0	0	0		1	1	0	0%
A 10	0	0	0		0	0	0		1	1	0	0%
A 9	1	0	1	100%	0	0	0		0	0	0	
A 9 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	2	0	2	100,0%	0	0	0		2	2	0	0,0%
II	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
III/II	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
III	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVa/III	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVa	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVb/IVa	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVb	1	0	1	100%	0	0	0		0	0	0	
Vb/IVb	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	
Vb	2	0	2	100%	0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	5	0	5	100,0%	2	0	2	100,0%	0	0	0	
gehobener Dienst insgesamt:	7	0	7	100,0%	2	0	2	100,0%	2	2	0	0,0%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

**Mittlerer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen
(Beurlaubte)**

Anlage 2/3

Besoldungs-/ Vergütungs- gruppe	Beschäftigte im Erziehungsurlaub				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 8	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 7	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 6	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 7 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 6 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Vb	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Vc/Vb	0	0	0		1	0	1	100%	0	0	0	
Vc	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
Vlb/Vc	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Vlb	0	0	0		2	0	2	100%	0	0	0	
VII/Vlb	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VIII/VII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VIII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	1	0	1	100,0%	4	0	4	100,0%	0	0	0	
mittlerer Dienst insgesamt:	1	0	1	100,0%	4	0	4	100,0%	0	0	0	

* einschließlich Beurlaubte, die während des Erziehungsurlaubs arbeiten

**Arbeiter/Arbeiterinnen nach Lohngruppen
(Beurlaubte)**

Anlage 2/4

Lohngruppe	Beschäftigte im Erziehungsurlaub				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
LG 1/1a	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
LG 2/2a	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Arbeiter/innen bis LG 2a insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
LG 3/4a	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
LG 4/5a	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
LG 5/5a	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
LG 5/6a	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
LG 6/7a	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
LG 7/8a	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
LG 9	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Arbeiter/innen ab LG 3 insgesamt	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0	0	0	
Arbeiter/innen gesamt:	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0	0	0	

* einschließlich Beurlaubte, die während des Erziehungsurlaubs arbeiten

Auswertung nach Funktionen

Anlage 3

Funktion	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Fachbereichsleiter												
Beamte h.D.	6	6	0	0%	5	5	0		1	1	0	0%
Beamte g.D.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte h.D.	4	3	1	25%	3	2	1		1	1	0	0%
Angestellte g.D.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
FBL insgesamt:	10	9	1	10,0%	8	7	1	12,5%	2	2	0	0,0%
Gruppenleiter												
Beamte h.D.	9	8	1	11%	9	8	1		0	0	0	
Beamte g.D.	5	3	2	40%	5	3	2		0	0	0	
Angestellte h.D.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte g.D.	5	5	0	0%	5	5	0		0	0	0	
GL insgesamt:	19	16	3	15,8%	19	16	3	15,8%	0	0	0	
FBL/GL insgesamt:	29	25	4	13,8%	27	23	4	14,8%	2	2	0	0,0%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

**Auswertung nach Funktionen
(Beurlaubte)**

Anlage 4

Funktion	Beschäftigte im Erziehungsurlaub *				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Fachbereichsleiter												
Beamte h.D.	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	1	0	0%
Beamte g.D.	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Angestellte h.D.	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Angestellte g.D.	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
FBL insgesamt:	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	1	1	0	0,0%
Gruppenleiter												
Beamte h.D.	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Beamte g.D.	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Angestellte h.D.	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Angestellte g.D.	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
GL insgesamt:	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
FBL/GL insgesamt:	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	1	1	0	0,0%

* einschließlich Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten