FRAUENSTADT KAMEN

Frauenförderplan

2010—2012

Fachbereich Innerer Service

Bericht

Wie im LGG (Landesgleichstellungsgesetz) festgeschrieben, hat die Dienststelle nach Ablauf des Frauenförderplanes (FFP) einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des FFP´s dem Rat vorzulegen.

Dieser Bericht ist, wie auch der FFP, in der Dienststelle, deren Personal betroffen ist, bekannt zu machen.

Personalentwicklung

Grundsätzlich ist zunächst ein positiver Personalzuwachs von 514 auf 532 Beschäftigte festzustellen. Dies lässt sich mit den Einstellungen von verschiedenen befristeten Arbeitsverhältnissen erklären. Hierzu zählen die ÖPNV-Kräfte genauso, wie die befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Garten- und Tiefbaubereich der Servicebetriebe.

Der Gesamtfrauenanteil ist leicht, um 0,3%, zurückgegangen.

Die positive Entwicklung im gehobenen Dienst lässt sich mit dem neuen Zuordnungssystem von Vergütungsgruppen zu Entgeltgruppen erklären.
Am 1.10.2005 trat ein neuer Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in Kraft. Dieser sah bzw. sieht nunmehr ein neues Vergütungs-/ Entgeltsystem vor, welches sich in einer Entgelttabelle von EG1 – EG 15 widerspiegelt.
Mit der Überleitung des alten Tarifrechts, kam es bei der Zuordnung einiger Vergütungsgruppen in die neue Entgelttabelle dazu, dass innerhalb der EG 9 alte Vergütungsgruppen zusammengefasst wurden, die im BAT dem mittleren bzw. gehobenen Dienst zugeordnet worden wären.
So lässt sich der Rückgang des Frauenanteils im mittleren Dienst, im Gegensatz dazu der Anstieg des Frauenanteils im gehobenen Dienst, erklären.
Damit der FFP weiterhin auch realistische Zahlenbilder darlegen kann, wurde der ungelernte Arbeiterbreich dem einfachen Dienst zugeordnet. Alles andere hätte zu einer völlig unrealistischen Darstellung geführt.

Zu erwähnen ist, dass die zum Jahresanfang 2010 vakante, intern ausgeschriebene Gruppenleiterstelle FB 51.3 erneut mit einer Frau besetzt wird. Auswirkungen auf den derzeitigen Plan hat dies nicht.
Jedoch hat sich der Frauenanteil im höheren Dienst von 20,8 % auf 24 % erhöht. Dies lässt sich durch zwei weitere Bestellungen im Gruppenleiterbereich durch Frauen erklären.
Es bleibt somit eine grundsätzlich positive Entwicklung bei der Besetzung von Führungsfunktionen mit Frauen festzustellen.

Weiterhin kann in diesem Zusammenhang positiv auf die neu eingerichtete Funktion von Sachgebietsleiter/innen (SGL) aufmerksam gemacht werden. Auch wenn diese Tätigkeiten grundsätzlich keine Vorgesetztenfunktionen innehaben, so kann doch positiv erwähnt werden, dass insgesamt 3 Frauen die SGL übertragen wurden und auch damit eine entsprechenden Beförderung verbunden war.

Weiterhin konnte sich nach externer Ausschreibung eine Ingenieurin gegenüber ihren männlichen Bewerben durchsetzen.

Maßnahmen

Die im abgelaufenen FFP aufgezeigten Maßnahmen konnten teilweise verwirklicht werden. Jedoch konnte nicht jede freigewordene Stelle auch tatsächlich mit einer Frau nachbesetzt werden.

Trotz des allgemeinen negativen Trends zum Personalabbau wurde auch in den vergangenen Jahren versucht, allen Wünschen auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nachzukommen. Dies erweist sich jedoch immer schwieriger, da die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen im Gegensatz zu den Vollzeitbeschäftigungen tendenziell immer mehr zunimmt.

Aber auch für die Zukunft ist man sich sicher, gerade mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vielleicht nicht für alle, aber für eine Vielzahl von Beschäftigten, Wege für eine weitere zunehmende Akzeptanz für diesen Trend auf beiden Seiten zu finden.

Auch während der Laufzeit des jetzt abgelaufenen FFP´s hat die Stadt Kamen wieder an einem Mentoring-Projekt teilgenommen. Hierbei stellt die Stadt Kamen einen Mentor und eine Mentee.

Während der Laufzeit des FFP 2007 – 2009 mussten gem. § 5 a Abs. 6 LGG keine ergänzenden Maßnahmen, d. h. zusätzlich zu den im FFP beschriebenen, ergriffen werden.

gez.
Tost

Inhaltsverzeichnis **Seite:**

1. Vorwort 2

2. Geltungsbereich und –dauer des Frauenförderplans 3

3. **Bestandsaufnahme und Analyse** 4 - 5
3.1 Höherer Dienst 6 - 7
3.2 Gehobener Dienst 8 - 9
3.3 Mittlerer Dienst 10 - 11
3.4 Technischer Bereich/ Feuer- und Rettungswache 12 - 14
3.5 Einfacher Dienst 15
3.6 Führungsfunktionen 16
3.7 Auszubildende 17 - 18
3.8 Beurlaubte 19
3.9 Anzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschl. Altersteilzeit 20 - 21
3.10 Höhergruppierungen und Beförderungen 22

4. **Prognose und Zielvorgaben für die Jahre 2010 bis 2012** 23 - 24

5. Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplans 25 - 32

Anlagen:

1 / 1 Höherer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen
1 / 2 Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen
1 / 3 Mittlerer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen
1 / 4 Einfacher Dienst nach Entgeltgruppen
2 / 1 Höherer Dienst (Beurlaubungen)
2 / 2 Gehobener Dienst (Beurlaubungen)
2 / 3 Mittlerer Dienst (Beurlaubungen)
2 / 4 Einfacher Dienst (Beurlaubungen)
3 / 1 Höherer Dienst (Auswertung FB 37)
3 / 1.1 Höherer Dienst (Auswertung FB 60T)
3 / 2 Gehobener Dienst (Auswertung FB 37)
3 / 2.1 Gehobener Dienst (Auswertung FB 60T)
3 / 3 Mittlerer Dienst (Auswertung FB 37)
3 / 3.1 Mittlerer Dienst (Auswertung FB 60T)
4 Auswertung nach Funktionen
4/ 1 Auswertung nach Funktionen (Beurlaubungen)

1. Vorwort

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Aber auch 60 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes ist die Gleichstellung, insbesondere im Hinblick auf die berufliche Realität vieler Frauen, auch bei der Stadtverwaltung Kamen trotz vieler positiver Entwicklungen nicht in allen Bereichen erreicht. Im gehobenen Dienst sind zwar fast ebenso viele Frauen wie Männer beschäftigt (48%), allerdings noch nicht gleichmäßig über die Besoldungs- und Entgeltgruppen verteilt. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil zwar gestiegen, es gibt jedoch noch einigen Nachholbedarf.

Die sich immer dramatischer entwickelnde finanzielle Situation der Kommunen wirkt sich auch auf den Prozess der Frauenförderung aus. Deshalb erweist sich gerade in Zeiten mit geringen finanziellen Handlungsspielräumen der Gestaltungswille als besonders wichtig. Die Stadt Kamen wird deshalb den eingeschlagenen Weg mit Konsequenz und Beharrlichkeit weiter gehen und das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen nachdrücklich verfolgen.

Der 4. Frauenförderplan der Stadt Kamen hat zum Ziel

- die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern
- den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu erleichtern, nicht nur bezogen auf die Kinderbetreuung sondern auch auf die Pflege von Angehörigen.

Der vorliegende Frauenförderplan 2010 – 2012 soll dazu beitragen, das Ziel einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung zu erreichen. Er beschreibt den Ist-Zustand in unserer Behörde und gibt außerdem den Handlungsrahmen vor, um der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern ein Stück näher zu kommen. Ein ausgewogenes Miteinander von Männern und Frauen ist aber mehr als bloße Quotengerechtigkeit. Es ist Ausdruck von gesellschaftlichem Wandel und Vorbildhaftigkeit und kommt somit der Verwaltung und den Bürgerinnen und Bürgern unserer Stadt zugute. Deshalb sind alle Verantwortlichen aus Politik und Verwaltung aufgefordert, daran mitzuwirken, die formulierten Ziele des Frauenförderplanes 2010 – 2012 zu erreichen.

gez. Hupe
Bürgermeister

gez. Grothaus
Gleichstellungsbeauftragte

2. Geltungsbereich und –dauer des Frauenförderplans

Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan (FFP) gilt für die Stadtverwaltung Kamen einschl. des städt. Eigenbetriebes (Stadtentwässerung Kamen).

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 FFP verantwortliche Stelle legt alle 3 Jahre dem Bürgermeister und dieser dem Rat einen Bericht über die Personalentwicklung sowie durchgeführte Maßnahmen vor. Dieser soll realisierbare Entwicklungen zur Erlangung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Kamen aufzeigen.

Der FFP tritt mit Beschluss des Rates in Kraft und endet am 31.12.2012.

3. Bestandsaufnahme und Analyse

Aus der folgenden Tabelle lässt sich der Personalstand zum 30.09.2009 (einschl. Auszubildende, Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte) sowie der Frauenanteil bei der Stadt Kamen entnehmen. Die allgemeine Verteilung der Beschäftigten stellt sich in den Gruppen tarifl. Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte nach Geschlecht differenziert folgendermaßen dar:

Die mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) zum 01.10.2005 eingeführten Entgeltgruppen und Zusammenführungen von Angestellten und Arbeitern (Tariflich Beschäftigte) werden in diesem Frauenförderplan erstmalig dargestellt.
Die alten Eingruppierungsregelungen haben zwar immer noch Bestand, doch erscheint es wenig sinnvoll weiterhin mit Vergütungs- und Lohngruppen zu arbeiten.

Es wird darauf hingewiesen, dass sich der gesamte Arbeiter/innenbereich im „einfachen und mittleren Dienst“ widerspiegelt. Weiterhin teilt sich beispielhaft die Entgeltgruppe (EG) 9 nunmehr den gehobenen und mittleren Dienst. Zu berücksichtigen ist ebenso, dass sich die Zuordnung zu den unterschiedlichen Entgeltgruppen im Zeitpunkt der Überleitung in den TVÜ zum 01.10.2005 sowie bei Höhergruppierungen und Neueinstellungen unterschiedlich gestalteten. Ein direkter Vergleich ist mit den Zahlen des vorherigen FFP´s nicht aussagekräftig.

Soweit jedoch ein Vergleich möglich ist, wurde dieser vorgenommen. Um weiterhin eine Vergleichsbasis zum Beamtenbereich herzustellen, wurden die unteren Entgeltgruppen (1 – 4) dem einfachen Dienst zugeordnet.

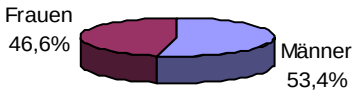
(Zahlen in Klammern = Werte des Frauenförderplanes 2007 – 2009, Stand 30.06.2006)

Gruppe	Beamte		tarifl. Besch.		Gesamt		
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	**Frauen %**
höherer Dienst	13 (15)	6 (4)	6 (4)	0 (1)	19 (19)	6 (5)	**24 % (20,8%)**
gehobener Dienst	33 (33)	34 (36)	57 (57)	49 (43)	90 (90)	83 (79)	**48 % (46,7%)**
mittlerer Dienst	40 (38)	18 (17)	100 (55)	77 (92)	140 (98)	95 (97)	**40,4 % (49,7%)**
einfacher Dienst			35	64	35	64	**64,6 %**
Gesamt	**86**	**58**	**198**	**190**	**284**	**248**	
Frauen %	**40,3 % (39,9%)**		**49,0 % (50,6%)**		**46,6% (46,9%)**		

46,6 % aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Kamen zum 30.09.2009 sind Frauen. Damit hat sich der Frauenanteil zum FFP 2007-2009 um 0,3% reduziert.

Gesamtfrauenanteil Stand 30.06.2006

Gesamtfrauenanteil Stand 30.09.2009



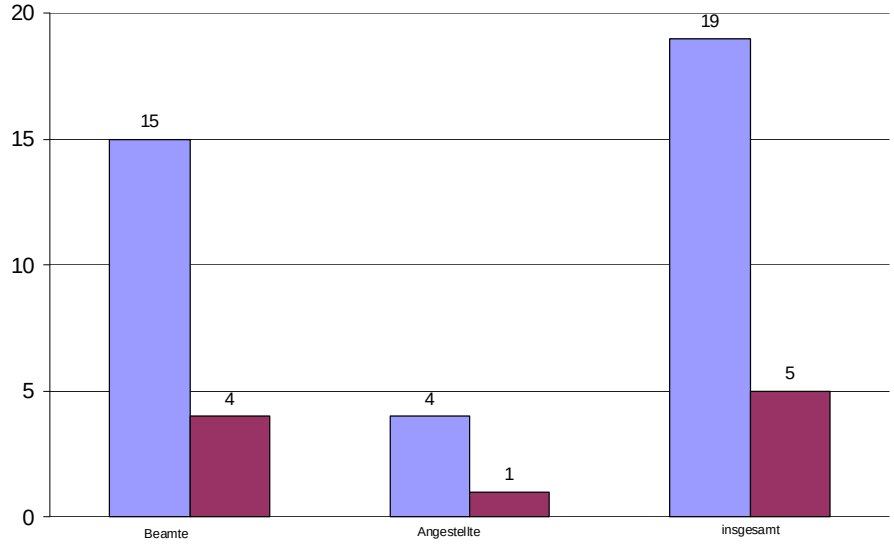
Betrachtet man die einzelnen Gruppen, so erkennt man, dass lediglich im einfachen Dienst eine Überrepräsentanz an Frauen vorliegt.

Im gehobenen Dienst ist eine Parität fast hergestellt.

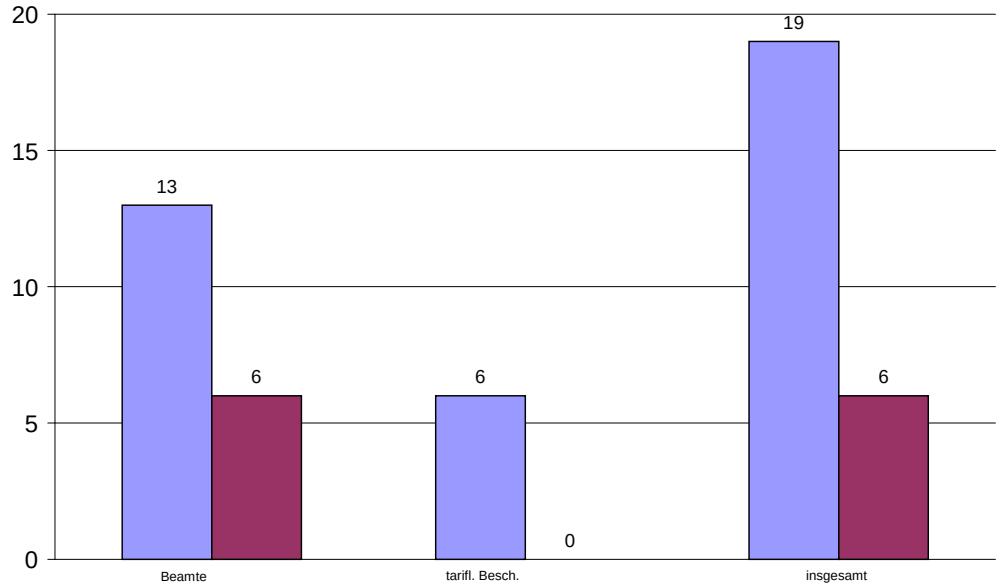
Positiv zu erwähnen ist die Entwicklung des Frauenanteils im Beamtenbereich des höheren Dienstes.

3.1 Höherer Dienst
(siehe Anlage 1 / 1)

Stand 30.06.2006



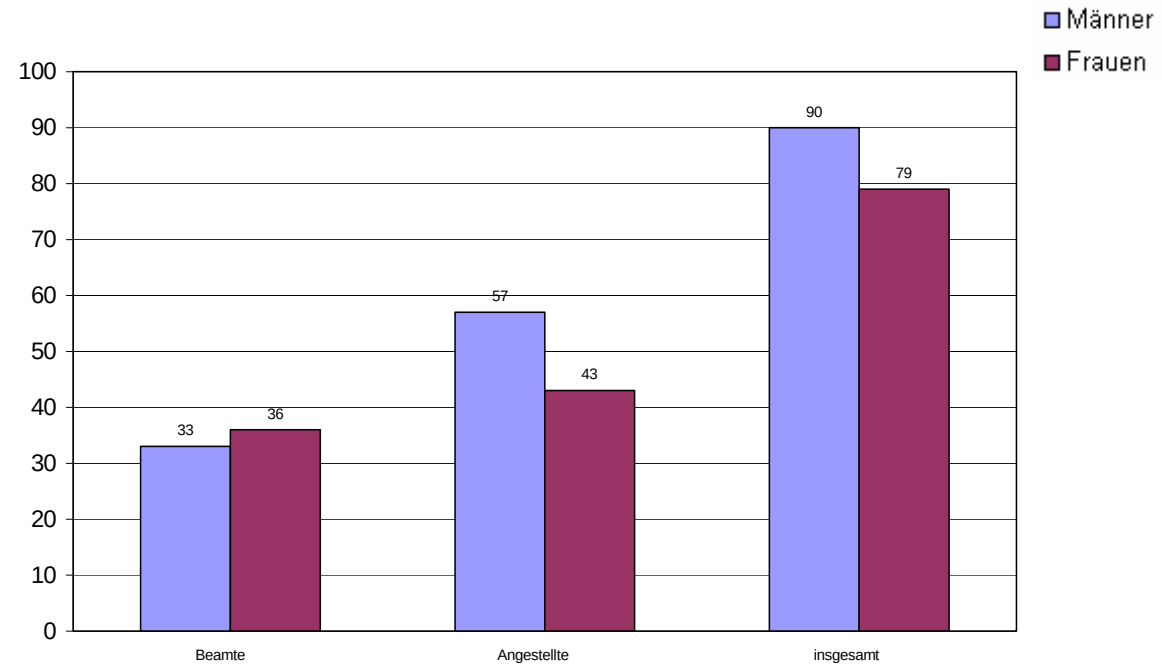
Stand 30.09.2009



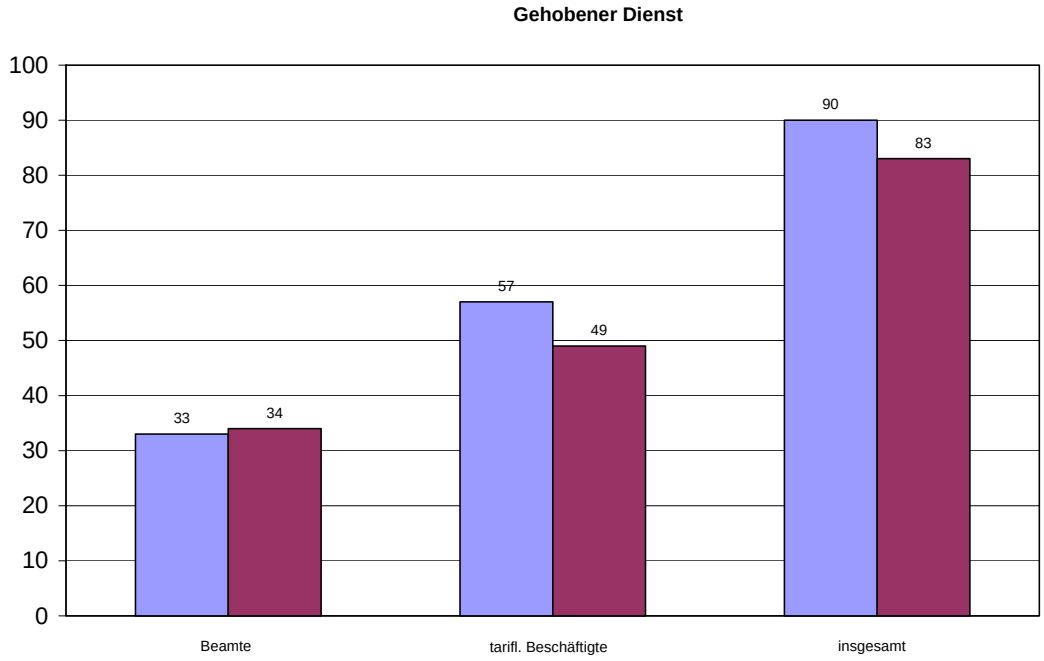
Im höheren Dienst bleibt eine deutliche Überzahl an Männern bestehen. Der prozentuale Anteil an Frauen ist jedoch zum vorherigen FFP von 20,8 % auf 24 % gestiegen. Dies läßt sich mit dem Ausscheiden von 4 Kollegen erklären. Die Fachbereichsleiterin Kultur ist ebenfalls wegen des Rentenbezuges ausgeschieden; zwei Mitarbeiterinnen erhielten die Ernennungsurkunde und entsprechende Einweisung in eine freie Planstelle der Besoldungsgruppe A 13 hD Bundes- (bzw. jetzt Landes-) besoldungsgesetz und damit auch die Übertragung einer Gruppenleitung.

3.2 Gehobener Dienst
(siehe Anlage 1 / 2)

Stand 30.06.2006



Stand 30.09.2009



Der gehobene Dienst ist insgesamt im Beamtenbereich mit 50,7 % Frauen besetzt. Dagegen sind die Frauen im vergleichbaren Tarifbereich mit 46,2 % vertreten.
Zum vorherigen Frauenförderplan ist im Beamtenbereich ein leichter Rückgang des Frauenanteils um 1,5 % zu erkennen; hingegen im Tarifbereich eine Erhöhung um 3,2 %.

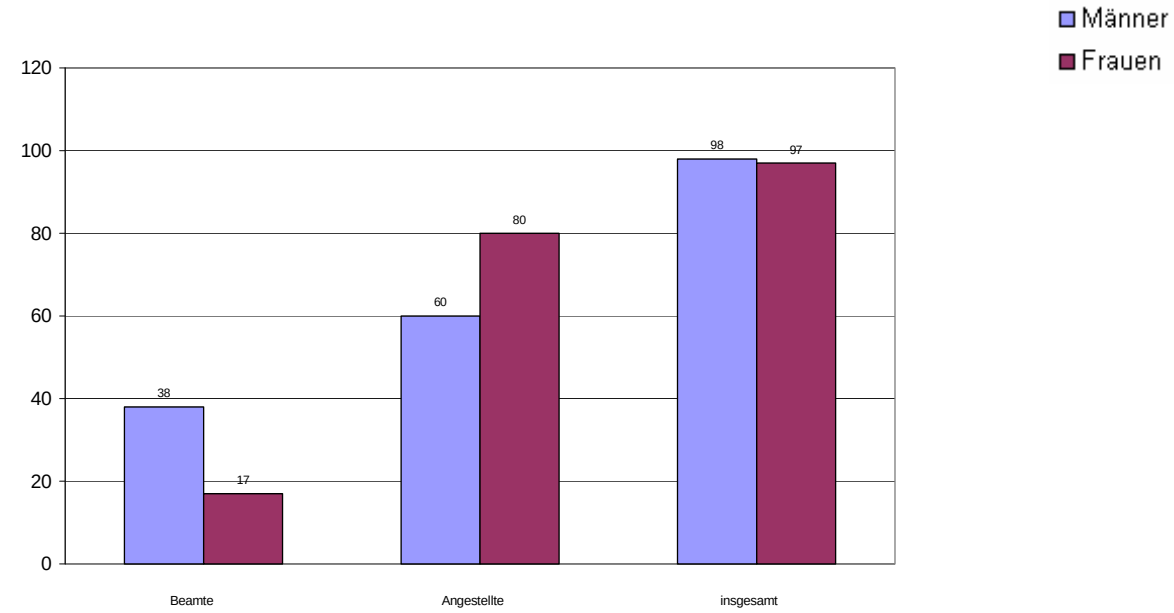
Eine hohe männliche Repräsentanz ist im technischen Bereich zu finden; dieser ist überwiegend mit Männern besetzt. Lediglich 4 Frauen wurden mit Ingenieurtätigkeiten betraut.

Der rd. 3%ige Anstieg im Tarifbereich lässt sich, wie bereits erwähnt, auf die Verknüpfung der EG 9 TVöD zurückführen. Hier wurden alte Vergütungsgruppen zugeordnet, die im vorherigen Plan noch dem mittleren Dienst zugewiesen waren.

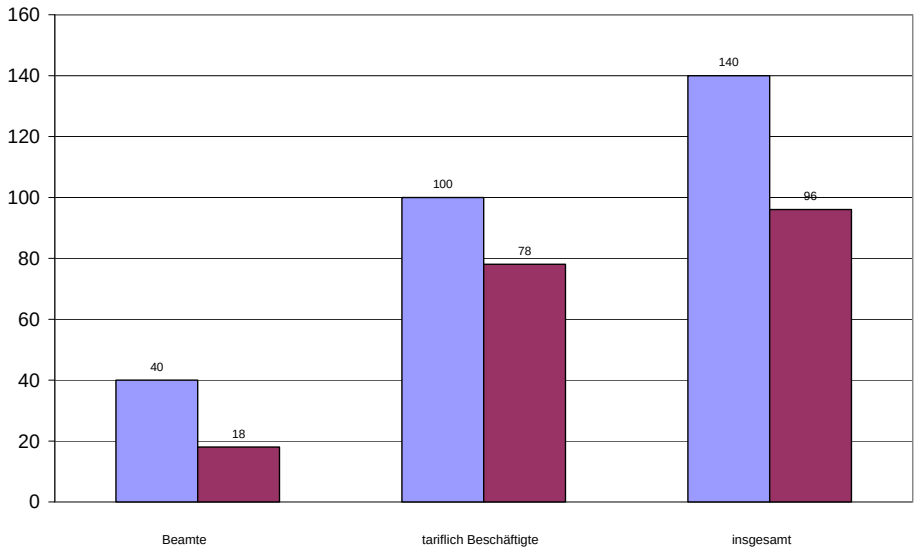
In den Anlagen zum mittleren und gehobenen Dienst wurden die „EG 6 Verw., EG 8 Verw. und EG 9 Verw.“ eingerichtet. Hier finden sich die drei Verwaltungsmitarbeiterinnen der Feuerwache wieder. Ohne diese Differenzierung würden sie bei der Auswertung nach Fachbereichen, hier FB 37 –Feuerwache-, (Anlage 3/2, 3/3) das Bild des Frauenanteils an der Feuer- und Rettungswache verfälschen.

3.3 Mittlerer Dienst
(siehe Anlage 1 / 3)

Stand 30.06.2006



Stand 30.09.2009



Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil zurückgegangen (von 49,7 % auf 40,4 % Frauenanteil), wobei anzumerken ist, dass im Beamtenbereich die Stellen mit 31 % von Frauen besetzt sind; im vergleichbaren Tarifbereich mit 43,5 %.
Es ist hervorzuheben, dass in den letzten drei Jahren wieder die Ausbildung im mittleren Dienst aufgenommen wurde. Hierzu zählt ebenfalls die Ausbildung von ehemaligen Rettungsassistenten zu Brandmeistern. Diese Ausbildung wurde auch von einer Rettungsassistentin wahrgenommen. Sie verließ jedoch nach erfolgreichem Abschluss des Laufbahnlehrganges die Feuer- und Rettungswache.

Festzustellen ist, dass im Tarifbereich der Frauenanteil von 57,1 % auf 43,5 % gesunken ist. Dies lässt sich größten Teils durch die Zuordnung der ehemaligen Facharbeiter in den mittleren Dienst erklären.
Aber auch hier spielt wieder die Verknüpfung der EG 9 TVöD und die damit verbundene Zuordnung zum gehobenen und mittleren Dienst eine Rolle.

Die Anzahl der Frauen an der Feuer- und Rettungswache hat sich fast verdoppelt, dennoch beträgt der Frauenanteil nur 8,3 %.

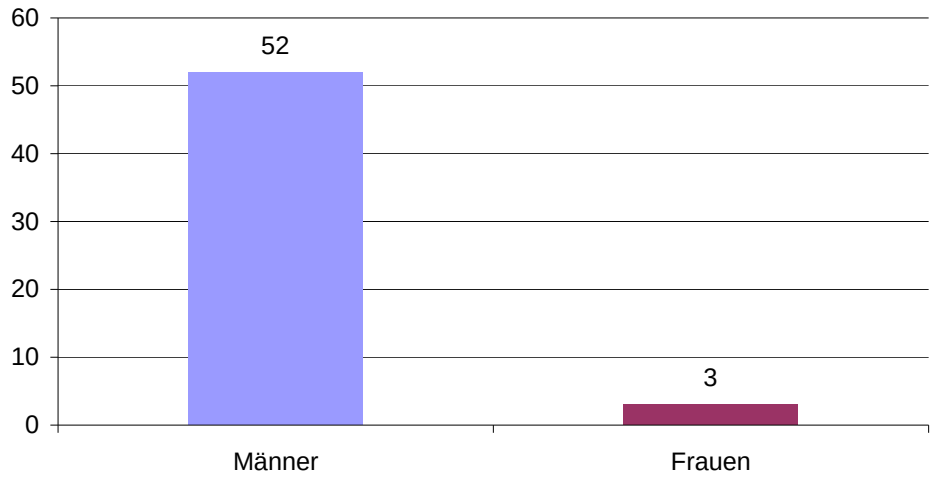
Im Fachbereich 70.2 wurde nach einer externen Stellenausschreibung die vakante Stelle „Maler/in und Lackierer/in“ mit einer Frau besetzt werden.

3.4 Technischer Bereich / Feuer- und Rettungswache (siehe Anlage 3/1 - 3/3.1)

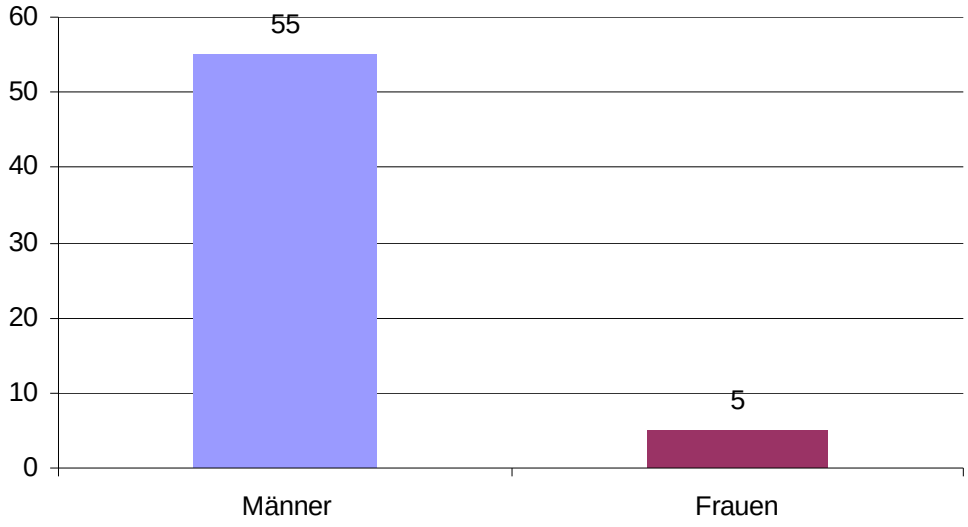
In der unten dargestellten Auswertung der Daten für die speziellen Bereiche der Stadt Kamen, hier der FB Feuerwehr und Rettungsdienst sowie der FB Bauen (Techniker/innen), ist der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen (einschl. Tariflich Beschäftigte) zu entnehmen:

Feuer- und Rettungswache:

Stand 30.06.2006



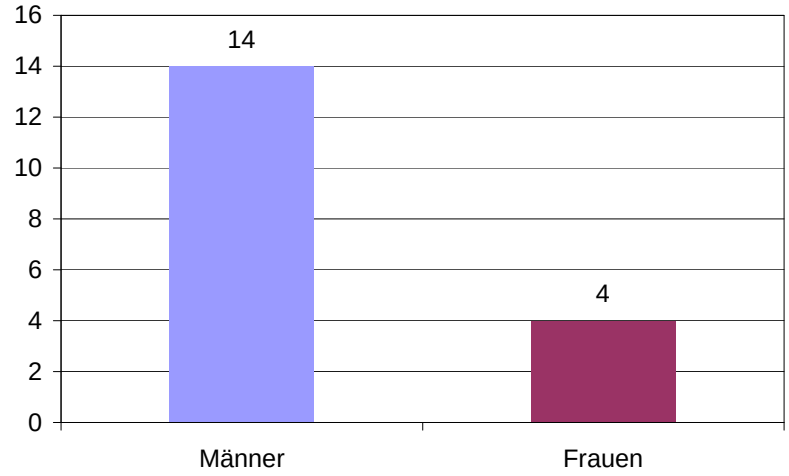
Stand 30.09.2009



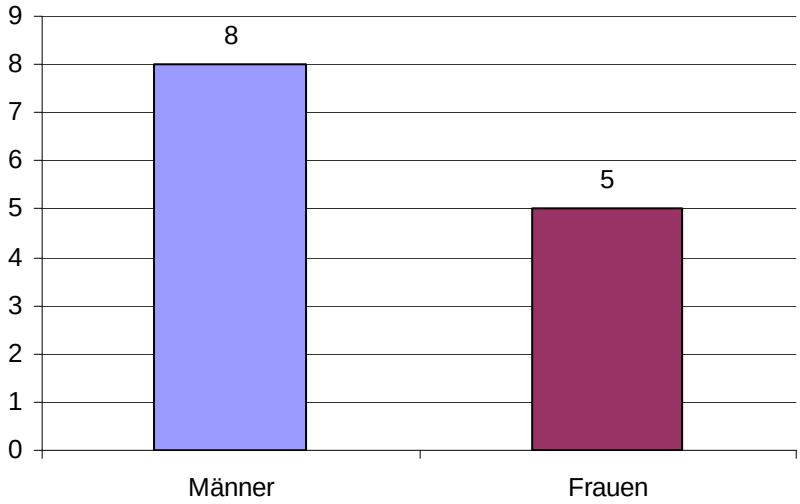
Durch den Wechsel vom 54 auf den 48 Dienst wurde im Bereich der Feuer- und Rettungswache die Einstellung von Beamten und Rettungsassistenten/innen erforderlich. Insgesamt wurden hier eine Stellenerweiterung von 6 Stellen erforderlich. Die Einstellungen wirkten sich aber nur geringfügig beim Frauenanteil aus.

Techniker/innen:

Stand 30.06.2006



Stand 30.09.2009



Auf die Einstellung einer Ingenieurin im Jahr 2007 ist hinzuweisen. Durch die Zuordnung einer Kollegin der Servicebetriebe in den techn. Bereich erhöht sich der Frauenanteil hier entsprechend.

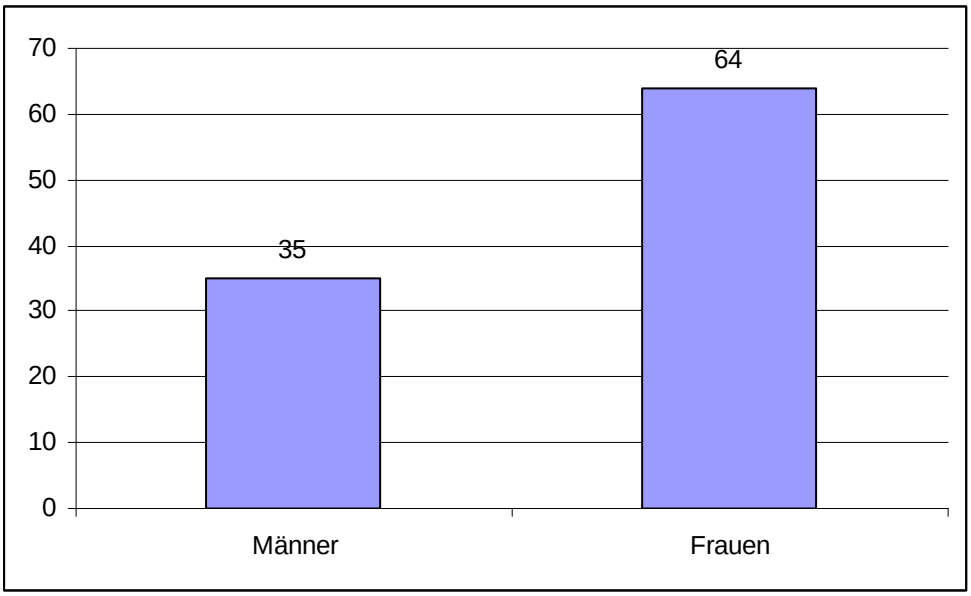
Anhand o. g. Darstellungen ist erkennbar, dass der Frauenanteil in beiden Bereichen deutlich unter der 50%-Marke liegt (FB 37 = rd. 8,3 %; 60T = 38,5%).

Es kann somit festgestellt werden, dass zwar insgesamt betrachtet bei der Stadt Kamen eine Parität annähernd erreicht ist; sieht man sich jedoch einige Bereiche etwas genauer an, s. o., wird deutlich, dass dies allerdings nicht in allen städt. Bereichen der Fall ist.

Grundsätzlich positiv zu werten ist die tatsächliche Anstrengung in diesen männerdominierten Bereichen, den Frauenanteil zu erhöhen.

3.5 Einfacher Dienst
(siehe Anlage 1 / 4)

Stand 30.09.2009

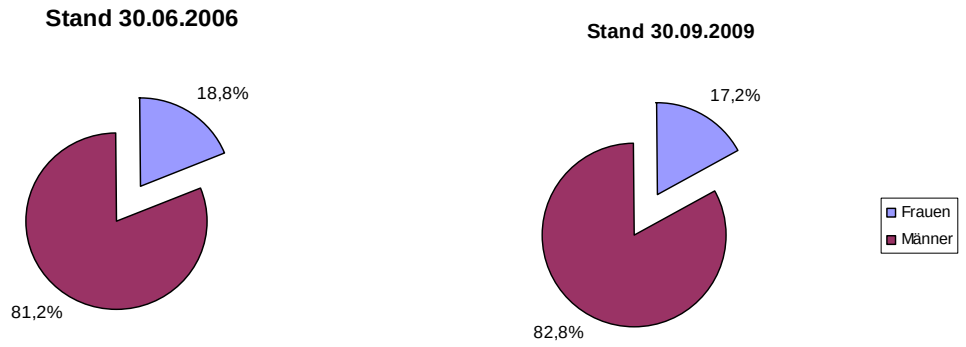


In diesem Bereich sind nunmehr die neuen Entgeltgruppen 1 – 4 zusammengefasst. Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden sich in diesen Entgeltgruppen wieder:

EG 1	Neueingestellte Raumpflegerinnen nach dem 01.10.2005 (Überleitung in den TVöD)
EG 2	Übergeleitete (bereits vorhandene) Raumpflegerinnen zum 01.10.2005, sowie die seitens der ARGE geförderte Maßnahme der ÖPNV-Kräfte
EG 3	Fördermaßnahme der ARGE „Jobperspektive“ (Garten- und Tiefbau)
EG 4	(ehemalige ungelernte) Arbeiter der Servicebetriebe

Der hohe Anteil an Frauen im einfachen Dienst ist dadurch zu erklären, dass alle Raumpflegerinnen (56 Mitarbeiterinnen) diesem Bereich zugeordnet sind.

3.6 Führungsfunktionen (siehe Anlage 4)



Berücksichtigt wurden Führungsfunktionen der Gruppen- und Fachbereichsleitung.

Durch neue Organisationsstrukturen wurden in 2008 Sachgebietsleitungen benannt. Diese nehmen grundsätzlich keine Vorgesetztenfunktionen wahr, dienen jedoch für die Vorgesetzten als fachbezogene Hauptansprechpersonen. Insgesamt wurden die Sachgebietsleitungen an 3 Mitarbeiterinnen und 6 Mitarbeiter übertragen. Aufgrund der fehlenden Vorgesetztenfunktion sind diese bei der o. g. Auswertung jedoch nicht berücksichtigt worden.

Führungsfunktionen bei der Stadt Kamen werden zu 82,8 % von Männern ausgeübt.
5 Frauen nehmen Führungsaufgaben wahr, was einen Anteil von 17,2 % ausmacht. Positiv herauszuheben ist, dass die in Führungsfunktionen tätigen Frauen alle in den höheren Dienst wechseln konnten. Der Rückgang gegenüber 2006 ist mit dem Ausscheiden einer Fachbereichsleiterin zu erklären.

Im Bereich der Führungsfunktionen, ohne Sachgebietsleitungen, ist somit eine Senkung der Frauenquote von 20,8 % auf 17,2 % festzustellen.

3.7 Auszubildende

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

Berufe	2007		2008		2009		Gesamt	davon w
	m	w	m	w	m	w		
Inspektoranwärter/in		1		1			2	**2**
Sekretäranwärter/in		1	2		1	1	5	**2**
Brandmeister/in	1	1	2				4	**1**
Fachinformatiker Systemintegration					1		1	**0**
Gebäudereiniger					1		1	**0**
Gesamt	**1**	**3**	**4**	**1**	**3**	**1**	**13**	**5**
Frauenanteil %	**75 %**		**38,5 %**		**30,7%**			**38,5 %**

Stellt man den letzten drei Jahren die Einstellungen von Auszubildenden gegenüber, so kann man gegen den vorherigen FFP eine negative Entwicklung des Frauenanteiles feststellen. Der jetzige FFP weist einen prozentualen Frauenanteil bei den Auszubildenden von rd. 38,5 % aus; der abgelaufene Plan von 46,7 %.

Aufgrund der zu erwartenden Personalfluktuation wurden bereits zum jetzigen Zeitpunkt über die Jahre 2007 – 2009 insgesamt 3 Brandmeister und 1 Brandmeisterin ausgebildet. Zu erwähnen ist, dass die ausgebildete Brandmeisterin die Stadt Kamen verlassen hat. Die letzten Brandmeisteranwärter sind zwei Männer.
Weiterhin ist nach dem Soldatenversorgungsgesetz jede 6. Stelle im mittleren Dienst einem Soldaten / einer Soldatin vorzuhalten. Dies war auch in 2009 der Fall. Da zwei Einstellungen im mittleren Dienst in 2009 erfolgten, konnte, nach dem Auswahlverfahren, die weitere Stelle mit einer Frau besetzt werden.

Ferner erfolgt erstmalig die Ausbildung eines Gebäudereinigers sowie erneut die eines Fachinformatikers für Systemintegration.

Die Ausbildung erfolgt weiterhin über Bedarf; es wird jedoch in jedem Einzelfall die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis angestrebt.

Um die Arbeitsplatzchancen junger Menschen gerade in der heutigen Zeit weiter zu verbessern, beteiligte sich die Stadt Kamen an einem Pilotprojekt nach dem sog. „Soester Modell„. Hierbei wurde eine Auszubildende innerhalb einer dreijährigen Ausbildung sowohl zur Bürokauffrau als auch zur Verwaltungsfachangestellten ausgebildet.

Die Mitarbeiterin hat die sehr lernintensive Ausbildungszeit erfolgreich im Juni 2009 beendet. Nach einem entsprechenden Auswahlverfahren wurde eine vakante Stelle in der Verwaltung der Feuer- und Rettungswache mit dieser Kollegin besetzt. Damit konnte sie direkt im Anschluss an ihre Ausbildung im Bereich der Verwaltung der Feuer- und Rettungswache eingesetzt werden.

Inwieweit trotz der äußerst angespannten Finanzlage der Stadt Kamen auch in 2010 das Ausbildungsangebot aufrechterhalten werden kann, steht zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht fest.

Ausbildungsangebote für den gehobenen Dienst (Beamte/tarifl. Beschäftigte) werden zunächst zurückgestellt, da vorrangig die kommunalen Mitarbeiter/innen in der ARGE bei freiwerdenden Stellen in den Betrieb der Stadtverwaltung zurückkehren sollen.

3.8 Beurlaubte
(siehe Anlagen 2.1 – 2.4 und 4)

Insgesamt sind bei der Stadtverwaltung Kamen 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurlaubt. Hiervon befinden sich 13 Frauen und 3 Männer in der Beurlaubung wegen Kinderbetreuung bzw. Elternzeit sowie 1 Mann in der „Beurlaubung aus anderen Gründen“. Sämtlichen Anträgen auf Beurlaubung zur Kindererziehung wurde stattgegeben.
Von den o. g. Beschäftigten nehmen bereits 4 während ihrer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung wahr.

In 2010 werden voraussichtlich 11 Mitarbeiter/innen, in 2011 5 Mitarbeiter/innen aus der Beurlaubung zurückkehren, die entsprechend ihrer Qualifikation innerhalb der Verwaltung wieder integriert werden.

Alle Beschäftigten haben einen Rechtsanspruch auf Elternzeit von 3 Jahren. Die Stadt Kamen ermöglicht ihren Beschäftigten grundsätzlich, das 3. Elternzeitjahr auf den Zeitraum bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes zu übertragen.

Besonders hervorzuheben ist, dass in dem Zeitrum 2007 – 2009 insgesamt 6 männliche Mitarbeiter eine Beurlaubung bzw. Elternzeit zur Betreuung ihrer Kinder in Anspruch genommen haben.

3.9 Anzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschl. Altersteilzeit

Ein Großteil (rd. 81 %) aller Teilzeitbeschäftigen bei der Stadt Kamen sind Frauen.
Rund 35 % 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, soweit wie möglich, Rechnung getragen.

In die o. g. Werte fließen insgesamt 37 Altersteilzeitverhältnisse ein. 18 dieser Altersteilzeitverhältnisse werden von Frauen wahrgenommen.

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

Tabelle 1:

	Anzahl der Mitarbeiter/innen			**Anzahl geleisteter Stunden**			**Anteil Vollzeitverrechnung**		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
mittlerer Dienst	8,00	7,00	1,00	204,50	185,00	19,50	4,99	4,49	0,50
gehobener Dienst	11,00	9,00	2,00	243,00	203,00	40,00	5,93	4,93	1,00
höherer Dienst	3,00	2,00	1,00	75,00	55,00	20,00	1,83	1,33	0,50
tarifl. Beschäftigte	150,00	122,00	28,00	2.915,98	2.381,92	534,06	74.77	61.07	13,69
	172,00	**140,00**	**32,00**	**3.438,48**	**2.824,92**	**613,56**	**87.52**	**71,82**	**15,69**

Gesamtdarstellung Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitstellen:

Tabelle 2:

	Anzahl Beschäftigte insgesamt	**Anzahl Teilzeitkräfte**	**Vollzeitkräfte**	**umgerechnete Vollzeitstellen**	**umgerechneter %-Anteil Vollzeitstellen**
w	248 (46,6 %)	140	108	**180**	40,1 %
m	284	32	252	**267,5**	59,9 %
	532	172	360	**448**	

Stellt man nunmehr die Beschäftigtenzahl (weiblich insgesamt 248) den o. g. Teilzeitstellen gegenüber, so kann man feststellen, dass 56,5 % (140 Frauen) der weiblichen Beschäftigten ihre Arbeit in Teilzeit verrichten (Tabelle 1). Der Wert 46,6 % (Gesamtanteil Frauen Stadt Kamen) ist dementsprechend dahingehend zu relativieren.
Aus der Tabelle ist zu entnehmen, dass der Frauenanteil von 46,6 % (absolute Zahl) nur 40,1 % an den vollzeitverrechneten Stellen beträgt.
Hier ist ein geringer Rückgang von 41 % auf 40,1 % zum vorherigen Frauenförderplan festzustellen.

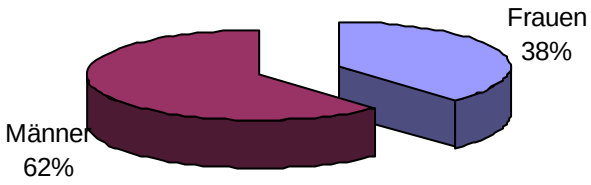
3.10 Höhergruppierungen und Beförderungen

Die Entwicklung von ausgesprochenen Höhergruppierungen und Beförderungen stellte sich in den Jahren 2007 bis 2009 wie folgt dar:

	Beamte		tarifl. Beschäftigte		Gesamt	davon w
	männlich	weiblich	männlich	weiblich		
2007	9	2	4	4	19	6
2008	10	5	7	7	29	12
2009	6	4	6	4	20	8
Insgesamt	**25**	**11**	**17**	**15**	**68**	**26**

Insgesamt wurden 68 Höhergruppierungen und Beförderungen im o. g. Zeitraum ausgesprochen; hiervon waren 26 (rd. 38 %) Frauen betroffen.

Frauenanteil Höhergruppierungen und Beförderungen



4. Prognose und Zielvorgaben für die Jahre 2010 bis 2012

Nach § 6 Abs. 3 LGG hat der FFP für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben vorzugeben, die den Anteil an Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, langfristig auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Grundsätzliches

Mit dem Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund des Erreichens der gesetzlich festgelegten Altersgrenze (65 Jahre) ist bis zum Ablauf des FFP im Jahre 2012 mit 8 frei werdenden Stellen zu rechnen. Die Erfahrung hat jedoch gezeigt, dass das Ausscheiden aus dem Dienst in der Regel vor Vollendung des 65. Lebensjahres, z. B. durch Krankheit oder Schwerbehinderung, erfolgt. Weitere 25 Stellen werden durch den Beginn der Freizeitphase der Altersteilzeit frei. Es ist anzumerken, dass hier, wie auch bei den ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, durch das Erreichen der Altersgrenze nicht alle Stellen nachbesetzt werden.

Unabhängig von den im Stellenplan 2009 bereits ausgewiesenen 14 „kw-Vermerken“ wird auch weiterhin aufgrund der gesamten Haushaltssituation bei jeder Vakanz weiterer Stellen überprüft, ob eine Nachbesetzung notwendig ist oder durch organisatorische Änderungen eine weitere Einsparung vollzogen werden kann.

Freiwerdende Stellen in den Jahren 2010 – 2012 im Einzelnen:

Gruppe	Bereich	freiwerdende Stellen	davon „kw“ Vermerke	**Ziel Nachbesetzung mit Frauen**
Höherer Dienst	Verwaltung	3		**2**
Gehobener Dienst	Verwaltung	12	2	**6**
	techn. Bereich	1		**1**
	Feuerwache	1		**0**
Mittlerer Dienst	Verwaltung/Bücherei	4	1	**3**
	Feuerwache	2		**1**
	Schulen	3		**2**
	Handwerkl. Bereich	1		**1**
Einfacher Dienst	Raumpflegebereich	6		**6**

Höherer Dienst

Der vorherige FFP sah im Bereich des höheren Dienstes 2 Stellen zur Nachbesetzung mit Frauen als Zielvorgabe vor. Die Zielvorgabe wurde erfüllt.
Von den 3 freiwerdenden Stellen bis 2012 sind 2 Stellen mit Frauen nachzubesetzen. Eine Stelle wurde bereits, durch interne Ausschreibung, nachbesetzt.

Gehobener Dienst

a) -Verwaltung-
Insgesamt werden in diesem Bereich 12 Stellen frei; 6 Stellen sollten mit Frauen nachbesetzt werden.

b) -Techn. Bereich-
In diesem Bereich wird eine Stelle frei (Prüfer RPA). Die Nachbesetzung mit einer Frau ist anzustreben.

c) -Feuerwache-
Bei der einen freiwerdende Stelle handelt es sich um die eines Wachabteilungsführers, die intern nach einem Auswahlverfahren besetzt werden soll.

Mittlerer Dienst

a) –Verwaltung/Bücherei-
Von den 4 freiwerdenden Stellen ist 1 Stelle mit einem „kw“ Vermerk versehen; von den noch 3 freie Stellen sollten alle mit Frauen nachbesetzt werden.

b) -Feuerwache-
An der Feuer- und Rettungswache werden 2 Stellen durch das Erreichen der Altersgrenze in den nächsten drei Jahren frei. Hier ist auf die Besetzung mit einer Frau hinzuwirken.

c) -Schulen-
Die Stelle in der Bücherei der Gesamtschule ist wieder mit einer Frau zu besetzen. Die freiwerdende Stelle einer Schulsekretärin an der Astrid-Lindgren-Schule wurde bereits nachbesetzt.

d) -handwerklicher Bereich-
Die hier freiwerdende Stelle sollte mit einer Frau nachbesetzt werden.

Einfacher Dienst

Raumpflegebereich
Die 6 freiwerdenden Stellen im Raumpflegebereich sollten wieder mit Frauen besetzt werden.

Die Zielvorgaben für den vorangegangenen FFP konnten nicht vollständig eingehalten werden. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass z.B. im Rettungsdienst Frauen vermehrt als Praktikantinnen eingestellt werden. Ihre Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wird bei gleicher Eignung und Befähigung sowie entsprechendem Stellenbedarf angestrebt.
Grundsätzlich sollte in allen Bereichen, auch unter Berücksichtigung der angespannten Haushaltssituation, in denen der Frauenanteil stark unterrepräsentiert bzw. nicht vorhanden ist (z. B. Servicebetriebe -handwerklicher Bereich-, Feuer- und Rettungswache, technischer Bereich), gezielt darauf hingearbeitet werden, den Frauenanteil weiter zu erhöhen.

Ausbildung

Gerade im Ausbildungsbereich besteht die Möglichkeit, den Frauenanteil in den einzelnen Gruppen zu erhöhen. Daher ist auch 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 (Zentrale Dienste), der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat, die die Umsetzung und Weiterentwicklung der Zielsetzungen des FFP begleitet.

Während der Laufzeit des FFP 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 Entgelt- und Besoldungsgruppen in den jeweiligen Bereichen (höherer, gehobener, mittlerer Dienst und einfacher Dienst) erheblich von den oberen Entgelt- und Besoldungsgruppen abweicht. In den unteren und mittleren Entgelt- und Besoldungsgruppen ist dagegen der Anteil der Frauen in einigen Bereichen mit mehr als 50 % zu verzeichnen.

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 den Beschäftigten weitere Fort- und Ausbildungsmöglichkeiten ermöglicht werden. Die Stadt Kamen trägt diesem Grundgedanken weiterhin Rechnung. 2007 wurde einem Mann und zwei Frauen die Teilnahme am A II ermöglicht. In den Jahren 2008 und 2009 gab es kein derartiges Angebot. Es ist jedoch zu erwähnen, dass der Bedarf grundsätzlich zz. durch die Rückkehrer/innen aus der ARGE gedeckt sein dürfte.

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. 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 auch 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.

Wie bereits unter Pkt. 3.8 erwähnt, ist positiv hervorzuheben, dass auch drei Mitarbeiter die Beurlaubung zur Kinderbetreuung wahrgenommen haben.

Teilzeitarbeit

Im Rahmen der rechtlichen und betrieblichen Möglichkeiten ist Männern und Frauen die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit zu gewähren.

Bei Bedarf ist in allen Fachbereichen eine Prüfung vorzunehmen, die die Möglichkeit der Einrichtung bzw. Ausweitung von Teilzeitarbeitsplätzen zur Grundlage haben.

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. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, soll ihnen wie bisher, Freizeitausgleich gewährt werden.

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 Führungskräfte- und Führungskräftenachwuchsseminaren 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.

Ein bzw. mehrere fachliche Fortbildungsangebote wurden in 2007 von 64 Frauen und 67 Männern, in 2008 von 60 Frauen und 57 Männern in Anspruch genommen. In 2009 haben bisher 47 Frauen und 47 Männer das Fortbildungsangebot wahrgenommen (Anmeldungen bis einschl. September 2009 berücksichtigt).

Mentoring-Projekt

Die Stadtverwaltungen Kamen hat sich erneut in 2008 einem Mentoring-Projekt als Maßnahme der Frauenförderung angeschlossen. Zum Abbau der nach wie vor bestehenden Minderheit an Frauen in den Führungspositionen der beteiligten Verwaltungen werden weibliche Nachwuchskräfte durch Mentoring gefördert.
Die Stadt Kamen hat für dieses Projekt einen Mentor sowie eine Mentee ausgewählt. Das Projekt startete erfolgreich im Oktober 2008 und sieht eine Laufzeit von einem Jahr vor.

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 berücksichtigt.

In den Jahren 2007 bis 2009 wurden insgesamt 12 Stellenausschreibungen durchgeführt. Nach durchgeführten Auswahlverfahren wurden davon 5 Stellen mit Männern und 7 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 und/oder 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 2010 – 2012 ist nach Abschluss der Eignungstests, unter Berücksichtigung der Einstellungsmöglichkeiten, auf eine paritätische Ausbildungssituation zu achten.

Frauenuntypische Berufe sind der Allgemeinheit, z.B. durch die Presse, positiv näher zu bringen, damit sich auch mehr junge Frauen, bei entsprechendem Ausbildungsangebot, für diese Ausbildungsberufe angesprochen fühlen.

Die Stadt Kamen beteiligt sich deshalb an dem bundesweiten "girls day", der jedes Jahr am letzten Donnerstag im April stattfindet. Von den Mädchen werden hierbei besonders die Plätze bei der Feuer- und Rettungswache nachgefragt.

Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind alle Beschäftigen 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 Computerdateien 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.

Höherer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 1/1

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	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	4	4	0	0%	3	3	0	0%	1	1	0	0%
A 13	13	7	6	46%	9	6	3	33%	4	1	3	75%
A 13 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	19	13	6	31,6%	14	11	3	21,4%	5	2	3	60,0%
15	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
14	3	3	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
13	2	2	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
tarif. Besch. insgesamt	6	6	0	0,0%	4	4	0	0,0%	2	2	0	0,0%
höherer Dienst insgesamt:	25	19	6	24,0%	18	15	3	16,7%	7	4	3	42,9%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 1/2

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	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	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
A 12	14	11	3	21%	12	9	3	25%	2	2	0	0%
A 11	17	8	9	53%	14	8	6	43%	3	0	3	100%
A 10	20	6	14	70%	15	6	9	60%	5	0	5	100%
A 9	12	6	6	50%	12	6	6	50%	0	0	0	
A 13 + Zul.	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
Ausbildung	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	67	33	34	50,7%	57	31	26	45,6%	10	2	8	80,0%
12	10	8	2	20%	5	5	0	0%	5	3	2	40%
11	17	12	5	29%	15	10	5	33%	2	2	0	0%
10	12	4	8	67%	9	3	6	67%	3	1	2	67%
9 gd	65	33	32	49%	41	22	19	46%	24	11	13	54%
9 gd Verw.	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
5	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarif.Besch. insgesamt	106	57	49	46,2%	72	40	32	44,4%	34	17	17	50,0%
gehobener Dienst insgesamt:	173	90	83	48,0%	129	71	58	45,0%	44	19	25	56,8%

* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Mittlere Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 1/3

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	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.	5	2	3	60%	3	1	2	67%	2	1	1	50%
A 9	17	11	6	35%	13	11	2	15%	4	0	4	100%
A 8	19	12	7	37%	17	12	5	29%	2	0	2	100%
A 7	10	9	1	10%	10	9	1	10%	0	0	0	
A 6	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
Ausbildung	6	5	1	17%	6	5	1	17%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	58	40	18	31,0%	50	39	11	22,0%	8	1	7	87,5%
9 md	2	2	0	0%	2	2	0	67%	0	0	0	
9	22	5	17	77%	9	3	6		13	2	11	85%
8	34	12	22	65%	27	12	15	56%	7	0	7	100%
8 Verw.	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
7	14	13	1	7%	13	12	1	8%	1	1	0	0%
6	68	40	28	41%	42	35	7	17%	26	5	21	81%
6 Verw.	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
5	33	26	7	21%	29	25	4	14%	4	1	3	75%
Ausbildung	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
tarifl. Besch. insgesamt	177	100	77	43,5%	126	91	35	27,8%	51	9	42	82,4%
mittlerer Dienst insgesamt:	235	140	95	40,4%	176	130	46	26,1%	59	10	49	83,1%

* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Einfacher Dienst nach Entgeltgruppen

Anlage 1 /4

Entgeltgruppe	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 %
4	15	15	0	0%	15	15	0	0%	0	0	0	
3	17	17	0	0%	17	17	0	0%	0	0	0	
2	66	3	63	95%	5	3	2	40%	61	0	61	100%
1	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
tarif.Besch. insgesamt	99	35	64	64,6%	37	35	2	5,4%	62	0	62	100,0%
einfacher Dienst insgesamt:	99	35	64	64,6%	37	35	2	5,4%	62	0	62	100,0%

*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Höherer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen
(Beurlaubte)

Anlage 2/1

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte in der Elternzeit *				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%
15	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
14	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
13	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarif. Besch. insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
höherer Dienst insgesamt:	0	0	0		0	0	0		1	1	0	0,0%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs arbeiten

Stand: 30.09.2009

Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen
(Beurlaubte)

Anlage 2/2

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte in der Elternzeit *				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		1	1	0	0%
A 11	2	0	2	100%	0	0	0		0	0	0	
A 10	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 9	0	0	0		1	0	1	100%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	2	0	2	100,0%	1	0	1	100,0%	1	1	0	0,0%
12	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
11	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
10	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
9 gd	3	2	1	33%	2	0	2	100%	0	0	0	
Angestellte insgesamt	3	2	1	33,3%	2	0	2	100,0%	0	0	0	
gehobener Dienst insgesamt:	5	2	3	60,0%	3	0	3	100,0%	1	1	0	0,0%

* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Mittlerer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen
(Beurlaubte)

Anlage 2/3

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte in der Elternzeit				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	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
9 md	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
8	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
7	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
6	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	1	0	0%
5	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl. Besch. insgesamt	2	1	1	50,0%	2	0	2	100,0%	1	1	0	0,0%
mittlerer Dienst insgesamt:	2	1	1	50,0%	2	0	2	100,0%	1	1	0	0,0%

* einschließlich Beurlaubte, die während der Elternzeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Anlage 2/4

Einfacher Dienst nach Entgeltgruppen (Beurlaubte)

Entgeltgruppe	Beschäftigte in Elternzeit				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
4	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
3	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
2	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
1	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl. Besch. insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
einfacher Dienst insgesamt:	0	0	0		0	0	0		0	0	0	

*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Höherer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 3/1

FB: 37												
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	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	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 14	0	0	0		0	0	0		0	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	0	0	0,0%	0	0	0	
15	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
14	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
13	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl.Besch. insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
höherer Dienst insgesamt:	0	0	0		0	0	0		0	0	0	

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Höherer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 3/1.1

FB: 60T											
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	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	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 14	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 13	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
A 13 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	
15	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
14	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
13	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl.Besch. insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
höherer Dienst insgesamt:	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teizeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 3/2

FB: 37												
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt*			
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	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	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
A 11	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
A 10	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	
A 9	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	
A 13 + Zul.	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	9	9	0	0,0%	9	9	0	0,0%	0	0	0	
12	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
11	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
10	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
9 gd	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarif.Besch. insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
gehobener Dienst insgesamt:	9	9	0	0,0%	9	9	0	0,0%	0	0	0	

* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen **Anlage 3/2.1**

FB: 60T												
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt*			
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	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	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 10	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
A 9	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	1	0	1	100,0%	0	0	0		1	0	1	100,0%
12	3	1	2	67%	1	1	0	0%	2	0	2	100%
11	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	
10	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
9 gd	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl.Besch. insgesamt	9	6	3	33,3%	7	6	1	14,3%	2	0	2	100,0%
gehobener Dienst insgesamt:	10	6	4	40,0%	7	6	1	14,3%	3	0	3	100,0%

*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Mittlere Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 3/3

FB: 37												
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt*			
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9 + Zul.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 9	11	11	0	0%	11	11	0	0%	0	0	0	
A 8	7	7	0	0%	7	7	0	0%	0	0	0	
A 7	8	8	0	0%	8	8	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	
Ausbildung	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	28	28	0	0,0%	28	28	0	0,0%	0	0	0	
9 md	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
8	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
7	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
6	9	8	1	11%	9	8	1	11%	0	0	0	
5	12	9	3	25%	12	9	3	25%	0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarif.Besch. insgesamt	23	18	5	21,7%	23	18	5	21,7%	0	0	0	
mittlerer Dienst insgesamt:	51	46	5	9,8%	51	46	5	9,8%	0	0	0	

* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Mittlerer Dienst nach Besoldungs- /Entgeltgruppen **Anlage 3/3.1**

FB: 60T												
Besoldungs-/ Entgelt-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.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
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	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
9 md	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
8	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
7	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
6	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
5	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarif.Besch. insgesamt	2	1	1	50,0%	2	1	1	50,0%	0	0	0	
mittlerer Dienst insgesamt:	2	1	1	50,0%	2	1	1	50,0%	0	0	0	

*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teizeit arbeiten

Stand: 30.09.2009

Auswertung nach Funktionen
(Beurlaubte)

Anlage 4/1

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 %
Fachbereichs-leiter												
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

Stand: 30.09.2009

Auswertung nach Funktionen

Anlage 4

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 %
Fachbereichs-leiter												
Beamte h.D.	4	4	0	0%	3	3	0		1	1	0	0%
Beamte g.D.	1	1	0	0%	1	1	0		0	0	0	
tarif. Besch. h.D.	4	4	0	0%	3	3	0		1	1	0	0%
tarifl. Besch. g.D.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
FBL insgesamt:	9	9	0	0,0%	7	7	0	0,0%	2	2	0	0,0%
Gruppenleiter												
Beamte h.D.	12	7	5	42%	8	6	2		4	1	3	75%
Beamte g.D.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl. Besch. h.D.	2	2	0	0%	1	1	0		1	1	0	0%
tarifl. Besch. g.D.	6	6	0	0%	5	5	0		1	1	0	0%
GL insgesamt:	20	15	5	25,0%	14	12	2	14,3%	6	3	3	50,0%
Sachgebiets-leiter												
Beamte h.D.	1	1	0	0%	1	1	0		0	0	0	
Beamte g.D.	7	4	3	43%	7	4	3		0	0	0	
tarifl. Besch. h.D.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl. Besch. g.D.	1	1	0	0%	1	1	0		0	0	0	
SGL insgesamt:	9	6	3	33,3%	9	6	3	33,3%	0	0	0	
FBL/GL/SGL insgesamt:	38	30	8	21,1%	30	25	5	16,7%	8	5	3	37,5%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2009