



F

Frauenförderplan

R

STADT

U

2013—2015

KAMEN

N

Bericht

Wie im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) 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.

Die schwierige Haushaltssituation in den vergangenen Jahren hat erheblichen Einfluss auf den Personalbereich und somit auf die Möglichkeit der Veränderung der Frauenquote in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Wenn frei werdende Stellen nicht wieder besetzt werden bzw. eingespart werden, entfällt hier die Chance auf Erhöhung der Frauenquote. In den vergangenen drei Jahren wurden 13 Stellenausschreibungen durchgeführt. Die Haushaltskonsolidierung wird deshalb auch zukünftig Einfluss auf die Umsetzung des Frauenförderplanes haben.

Personalentwicklung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl bei der Stadt Kamen hat sich von 532 auf 499 verringert. Der Gesamtfrauenanteil hat sich dagegen leicht um 1,3 % erhöht. Dabei ist positiv zu verzeichnen, dass in allen Gruppen der Frauenanteil zum vorherigen FFP gestiegen ist.

Verglichen mit den letzten FFP's kann ein kontinuierlicher Anstieg des Gesamtfrauenanteils festgestellt werden. Dabei ist besonders positiv zu verzeichnen, dass in allen Gruppen der Frauenanteil zum vorherigen FFP gestiegen ist.

Rückblickend auf die letzten rd. 10 Jahre (FFP 2001 – 2003) sind die Führungsfunktionen im höheren Dienst von 4 (Anteil von 10,7 %) auf 8 (Anteil 29,7 %) Frauen angestiegen. Hier ist entwicklungsbedingt (Einstellungspraxis bei der Stadt Kamen) eine positive Entwicklung festzustellen.

Höherer Dienst

Im hD ist die Anzahl von 6 auf 7 Frauen gestiegen; der prozentuale Anstieg von 24 % auf 31 % ist dadurch zu erklären, dass gleichzeitig die Anzahl der Männer von 19 auf 15 gesunken ist.

Gehobener Dienst

Der Frauenanteil im gD ist von 48 % leicht auf 48,6 % gestiegen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen und somit Handlungsbedarf besteht im Beamtenbereich ab Besoldungsstufe A 12 und im Tarifbereich ab EG 11. Während der Frauenanteil in A 12 von 21 % auf 17 % gesunken ist, ist er in EG 12 von 20 % auf 36 % gestiegen. Insgesamt sind Beamtinnen zu 51,6 % und die weiblichen tariflich Beschäftigten im gD zu 47 % vertreten.

Führungsfunktionen

19 Männer und 8 Frauen (1 Altersteilzeitfall in der Freizeitphase) nehmen Führungsaufgaben wahr.

Ausbildung

Die angespannte Haushaltslage hat dazu geführt, dass die Stadt Kamen in den Jahren 2010 und 2011 keine Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen konnte. Eine Ausnahme bildet hier lediglich die Feuerwehr. Diese Vorgehensweise ist nachteilig für die Frauenförderung, da gerade der gD jungen Frauen den Einstieg in eine Laufbahn für Führungsnachwuchskräfte bietet.

Ohne Berücksichtigung der Ausbildung zum Brandmeister wurden in 2012 6 Auszubildende eingestellt, 4 Frauen und 2 Männer. Erstmals hat eine junge Frau ihre Ausbildung zur Fachinformatikerin in der Anwendungsentwicklung begonnen.

Maßnahmen

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

Höherer Dienst

Das Ziel 2 Stellen mit Frauen nach zu besetzen wurde erreicht.

Gehobener Dienst

Das Ziel insgesamt 6 Stellen mit Frauen innerhalb der Verwaltung nach zu besetzenden konnten mit 4 Frauen verwirklicht werden. Auch die Stelle im technischen Bereich wurde mit einer Frau nachbesetzt.

Auch wenn das Ziel nicht vollständig erreicht wurde, konnte insgesamt der Anteil im gD gesteigert werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Ansprüche auf Genehmigung einer Arbeitszeitreduzierung ergeben sich für Beamtinnen und Beamte aus dem Landesbeamtengesetz NRW und für die tariflich Beschäftigten aus dem Teilzeitbefristungsgesetz. Im TVöD ist der öffentliche Arbeitgeber aufgefordert, bei der Gestaltung der Arbeitszeit die besondere persönliche Situation der Beschäftigten, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, zu berücksichtigen.

Bei der Stadt Kamen werden Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit antragsgemäß bewilligt. Nur in Ausnahmefällen ist es aufgrund von dienstlichen Erfordernissen nicht möglich gewesen, die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vollem Umfang zu erfüllen.

Eine wichtige Rolle bei der Entscheidung, ob und in welchem Umfang die überwiegend weiblichen Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen eine Erwerbstätigkeit ausüben können, ist gravierend von den gebotenen Rahmenbedingungen für die Arbeitszeit abhängig.

Hier hat die Stadt Kamen mit dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung über eine „Flexible Arbeitszeit“ zu Beginn des Jahres 2012, die Möglichkeit geschaffen, gerade im Teilzeitbereich eine hohe Flexibilität zu eröffnen, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Während der Laufzeit des FFP 2010 – 2012 mussten gem. § 5 a Abs. 6 LGG keine ergänzenden Maßnahmen, d. h. zusätzlich zu den im FFP beschriebenen, ergriffen werden.

gez.
Hupe

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 - 10
3.3 Mittlerer Dienst	11 - 12
3.4 Einfacher Dienst	13
3.5 Technischer Bereich/ Feuer- und Rettungswache	14 – 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 2013 bis 2015	23 - 24
5. Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplans	25 - 31
-Bildung einer Arbeitsgruppe	25
-Förderung durch Vorgesetzte	25
-Beurlaubung	26
-Teilzeitarbeit	26
-Fortbildung	27
-Frauenvollversammlung	28
-Stellenausschreibungen	28
-Vereinbarkeit von Familie und Beruf	29
-Ausbildung	30
-Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	31

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 / 2.2	Gehobener Dienst (Auswertung FB 70T)
	3 / 3	Mittlerer Dienst (Auswertung FB 37)
	3 / 3.1	Mittlerer Dienst (Auswertung FB 60T)
	3 / 3.2	Mittlerer Dienst (Auswertung FB 70T)
	4 / 1	Sozial- und Erziehungsdienst (Zuordnung mD und gD)
	5 / 1	Auswertung nach Funktionen
	5 / 1.2	Auswertung nach Funktionen (Beurlaubungen)

1. Vorwort

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz ist die Stadt Kamen verpflichtet einen Frauenförderplan zu erstellen und fortzuschreiben. Der vorliegende Frauenförderplan 2013 – 2015 ist die vierte Fortschreibung.

Der Frauenförderplan unterstützt die Verwaltung auf dem Weg zu einem modernen, kommunalen Dienstleistungsunternehmen. Frauenförderung geschieht allerdings nicht von selbst. Es ist notwendig, kontinuierlich und engagiert daran zu arbeiten, damit die Realisierung der Chancengleichheit ein fester Bestandteil einer aufgeschlossenen und zukunftsorientierten Personalentwicklung wird.

Die Struktur der Frauenbeschäftigung ist nach wie vor gekennzeichnet u.a. durch eine Unterrepräsentanz in Führungspositionen bei gleichzeitiger Überrepräsentanz in unteren Einkommensgruppen und in Teilzeitarbeitsverhältnissen. Dies zeigt, dass trotz vieler positiver Entwicklungen weiterhin gleichstellungsfördernde Maßnahmen erforderlich sind.

Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, männlichen und weiblichen Beschäftigten eine gleichberechtigte Teilhabe an allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Stadtverwaltung zu ermöglichen. Gleichzeitig sollen Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Die Bereitschaft männlicher Beschäftigter, die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, soll gefördert werden.

Ein neues Handlungsfeld ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Angesichts der demografischen Entwicklung wird die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben mit einer beruflichen Tätigkeit in den nächsten Jahren für einen zunehmenden Teil der Beschäftigten an Bedeutung gewinnen. Die Übernahme von Pflegeaufgaben kann damit Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Der Frauenförderplan dient der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit. Alle Beschäftigten profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit basiert und Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet. Deshalb ist die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit eine Gemeinschaftsaufgabe, für die sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte und politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger verantwortlich fühlen müssen.

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 § 2 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz (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 gem. § 5 a LGG 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 31.12.2015.

3. Bestandsaufnahme und Analyse

Aus der folgenden Tabelle lässt sich der Personalstand zum 30.09.2012 (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:

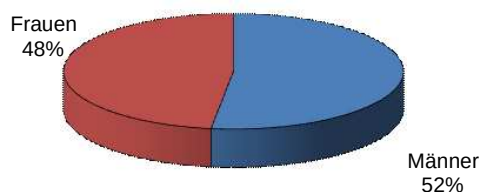
Um weiterhin eine Vergleichsbasis zum Beamtenbereich herzustellen, wurden die Entgeltgruppen (1 – 4) dem einfachen Dienst zugeordnet.

(Zahlen in Klammern = Werte des Frauenförderplanes 2010 – 2012, Stand 30.09.2009)

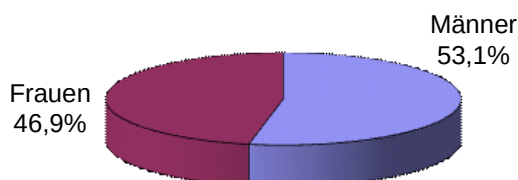
Gruppe	Beamte		tarifl. Besch.		Gesamt		Frauen %
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
höherer Dienst	12 (13)	7 (6)	3 (6)	0 (0)	15 (19)	7 (6)	31,8 % (24%)
gehobener Dienst	31 (33)	33 (34)	62 (57)	55 (49)	93 (90)	88 (83)	48,6 % (48%)
mittlerer Dienst	38 (40)	19 (18)	95 (100)	72 (77)	133 (140)	91 (95)	40,6 % (40,4%)
einfacher Dienst			19 (35)	53 (64)	19 (35)	53 (64)	73,6 % (64,6 %)
Gesamt	81	59	179	180	260	239	
Frauen %	42,1 % (40,3%)		50,1 % (49,0%)		47,9 % (46,6%)		

47,9 % aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Kamen zum 30.09.2012 sind Frauen. Damit hat sich der Frauenanteil zum FFP 2010-2012 um 1,3 % erhöht.

Gesamtfrauenanteil Stand 30.09.2012



Gesamtfrauenanteil Stand 30.09.2009



Ein Ziel des FFP's ist es in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Parität herzustellen.

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

Im gehobenen Dienst ist diese Parität fast hergestellt.

Positiv zu erwähnen ist die Entwicklung des Frauenanteils im Beamtenbereich des höheren Dienstes, der grundsätzlich mit Leitungsfunktionen in Verbindung zu bringen ist.

Rückblick auf die vergangenen Jahre

Frauenförderplan Gesamtanteil an Frauen bei der Stadt Kamen:

2001 - 2003	44 %
2004 – 2006	45,7 %
2007 – 2009	46,9 %
2010 – 2012	46,6 %
2013 – 2015	47,9 %

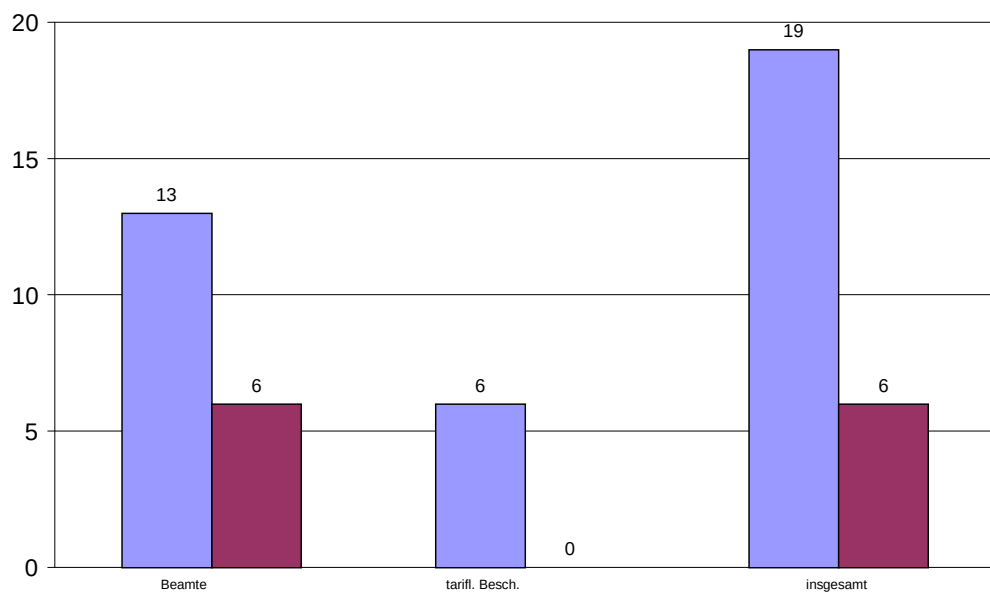
Es ist ein stetiger Anstieg des Frauenanteils bei der Stadt Kamen zu verzeichnen.

Zusammenfassung

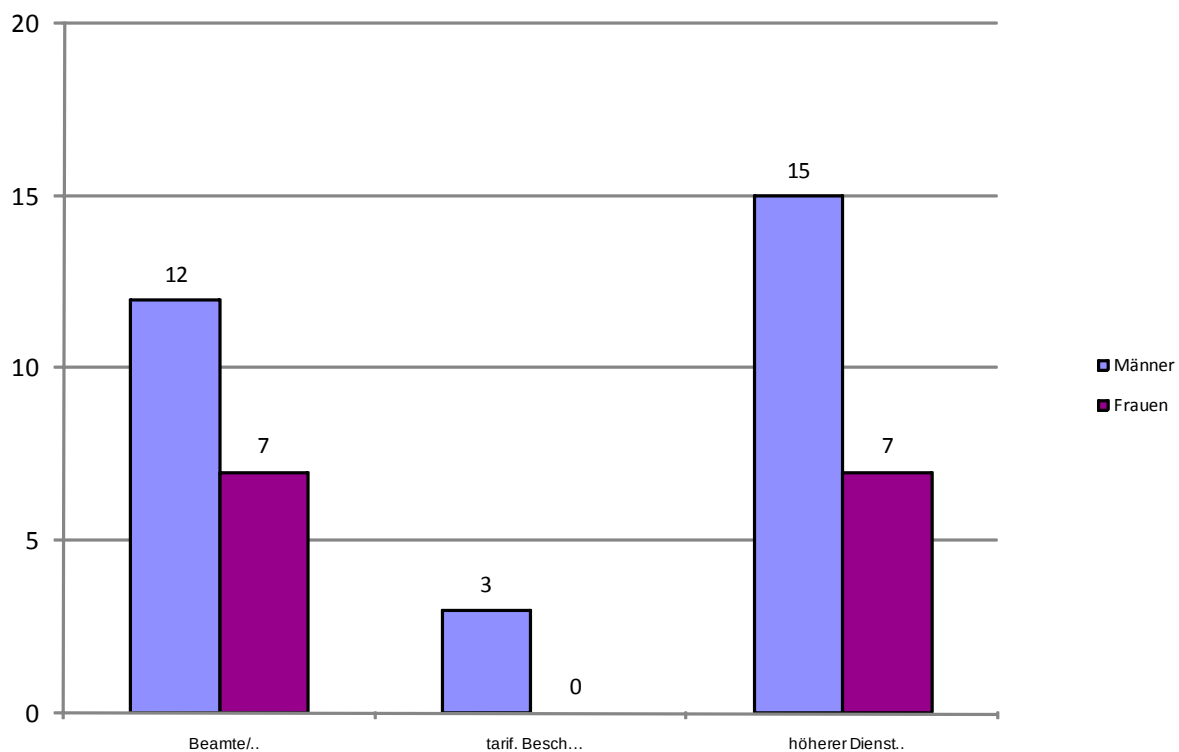
Unterrepräsentanz besteht im höheren Dienst ab der Besoldungsgruppe A 14, im gehobenen Dienst ab der Besoldungsgruppe A 12 sowie in den Entgeltgruppen 9 gD, 11 und 12. Weiterhin im mittleren Dienst in den Besoldungsgruppen A 9, A 8, A 7, A 6 sowie in den Entgeltgruppen 7, 6 und 5.

3.1**Höherer Dienst**
(siehe Anlage 1 / 1)

Stand 30.09.2009



Stand 30.09.2012

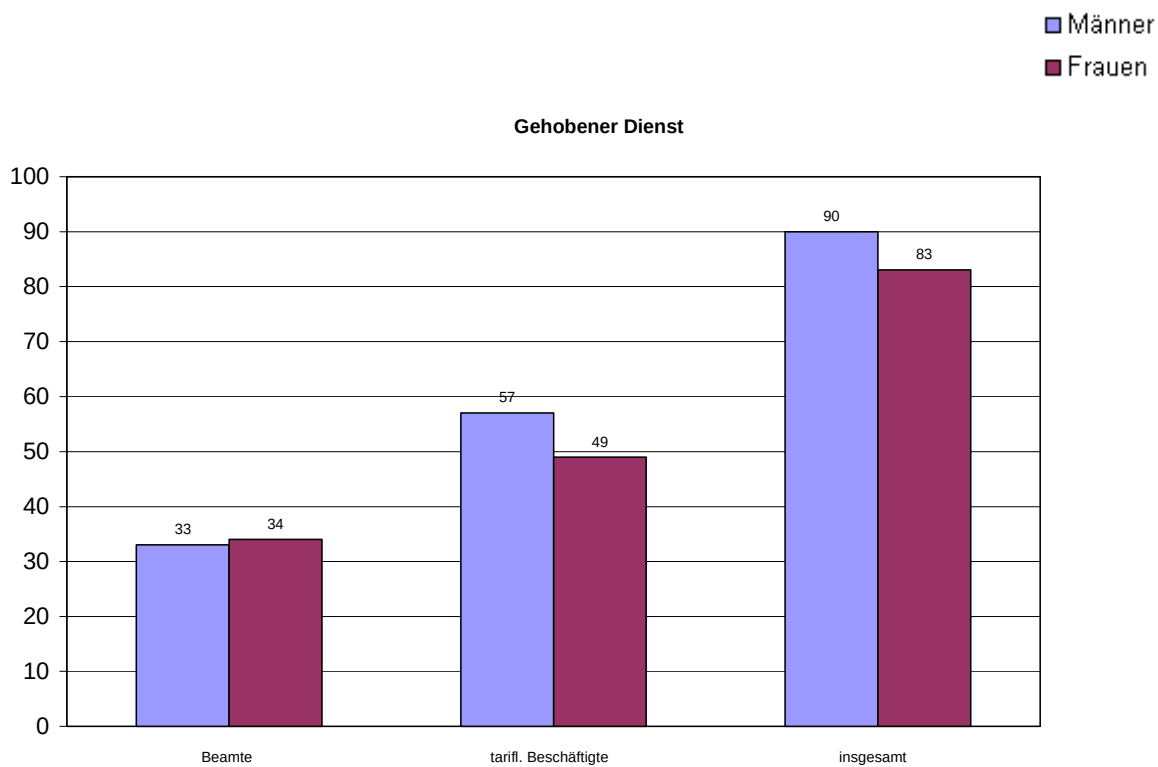


Es handelt sich hier um eine relativ kleine Personengruppe, so dass einzelne Personalmaßnahmen erhebliche prozentuale Veränderungen bewirken.

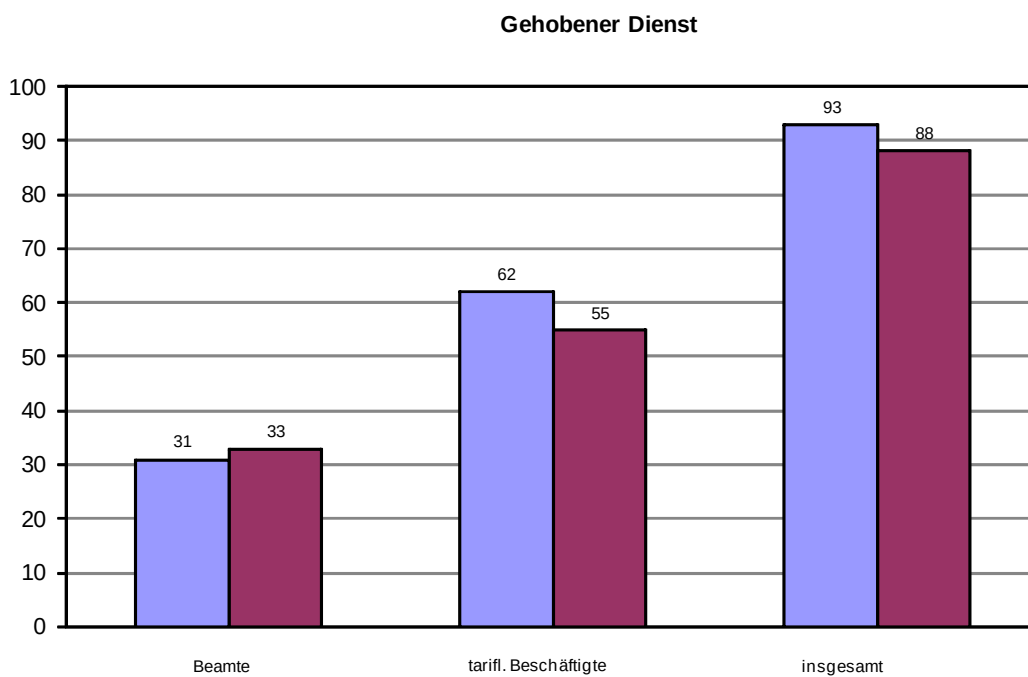
Im höheren Dienst besteht weiterhin eine Überrepräsentanz an Männern. Die Begründung liegt einerseits an einer geänderten Datengrundlage, da 2 männliche Beschäftigte aus der Berechnungsgrundlage herausgenommen werden mussten, andererseits dass eine Gruppenleiterin in den höheren Dienst aufgestiegen ist und ein männlicher Mitarbeiter von der Freizeitphase der Altersteilzeit in den Rentenbezug übergeleitet wurde. Zur Berechnungsgrundlage zählen nicht die Mitglieder der Verwaltungsleitung.

3.2**Gehobener Dienst**
(siehe Anlage 1 / 2)

Stand: 30.09.2009



Stand 30.09.2012



Der gehobene Dienst ist insgesamt im Beamtenbereich mit 51,6 % Frauen besetzt. Dagegen sind die Frauen im vergleichbaren Tarifbereich mit 47 % vertreten.

Zum vorherigen Frauenförderplan ergeben sich nur marginale Veränderungen. Im Beamtenbereich ist eine Erhöhung des Frauenanteils um 0,9 %, im Tarifbereich um 0,8 % zu erkennen.

Eine hohe männliche Repräsentanz ist im technischen Bereich zu finden. 7 Frauen sowie 7 Männer wurden mit Ingenieurtätigkeiten betraut. Dazu zählt ebenfalls die Technische Prüferin.

Erklärung zu den Anlagen:

In den Anlagen zum mittleren und gehobenen Dienst wurden die „EG 6 Verw., EG 8 Verw. und EG 9 Verw.“ eingerichtet. Hier finden sich auch die vier Verwaltungsmitarbeiterinnen der Feuerwache wieder. Diese Differenzierung ist notwendig, um die unterschiedlichen Anforderungen im FB 37 -Feuerwehr und Rettungsdienst-, (Anlage 3/2, 3/3) darzustellen.

Weiterhin wurde eine zusätzliche Anlage für den Bereich des „Sozial- und Erziehungsdienstes“ erstellt (Anlage 4/1). Seit dem 01.11.2009 ist ein neues Tarifgefüge für alle Beschäftigten des Jugendbereiches entwickelt worden. Dieses ist differenziert zum Tarifgefüge der restlichen Verwaltungsmitarbeiter/innen zu sehen. Beispielhaft sind die dortigen Beschäftigten in sogenannte S-Gruppen eingruppiert, wobei auch die Entgelttabelle bis zur Entgeltgruppe S 18 erweitert wurde, was vergleichbar zum Entgeltgruppensystem im bekannten Tarifgefüge der Entgeltgruppe EG 12 entspricht.

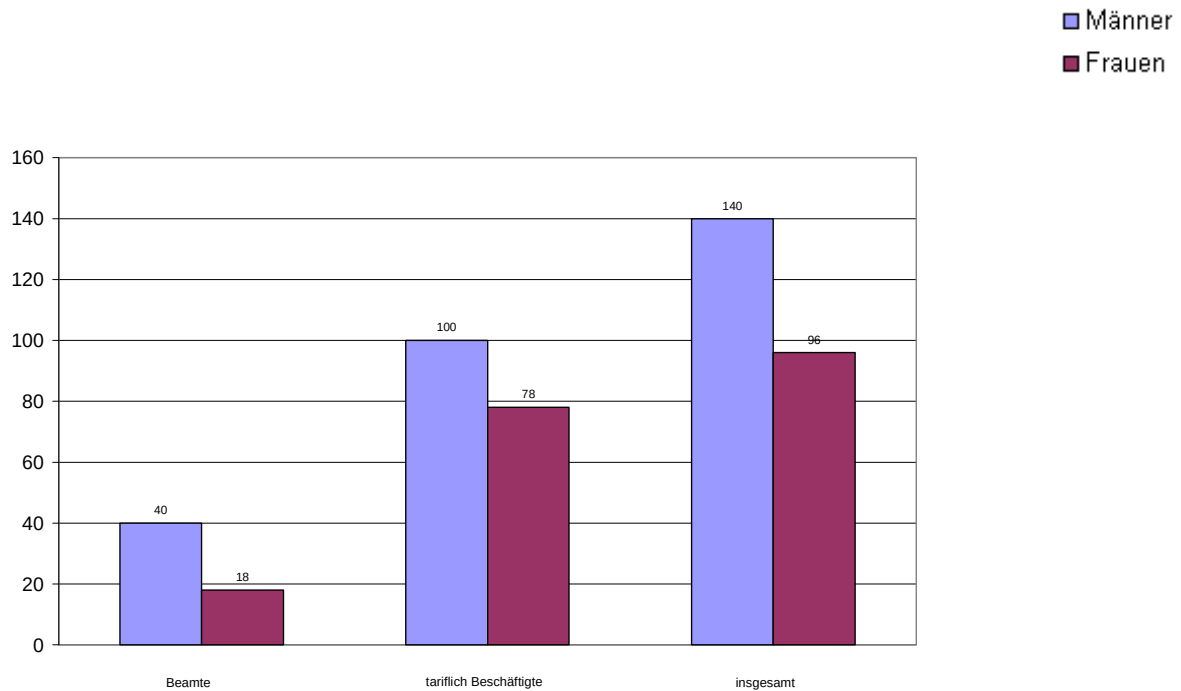
Hintergrund der Entwicklung einer eigenständigen Entgelttabelle im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Forderungen der Gewerkschaften nach einer finanziellen Aufwertung der Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes waren mit dem geltenden Tarifvertragssystem nur dadurch in Einklang zu bringen, dass neue Tabellenwerte für diese Beschäftigten entwickelt worden sind. Einerseits galt es zukünftige Gehaltseinbußen auszugleichen und für die insgesamt 45 Tätigkeitsgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes das über 40 Jahre gerechnete Lebenserwerbseinkommen im Vergleich BAT/TVöD/neues Recht im Blick zu haben.

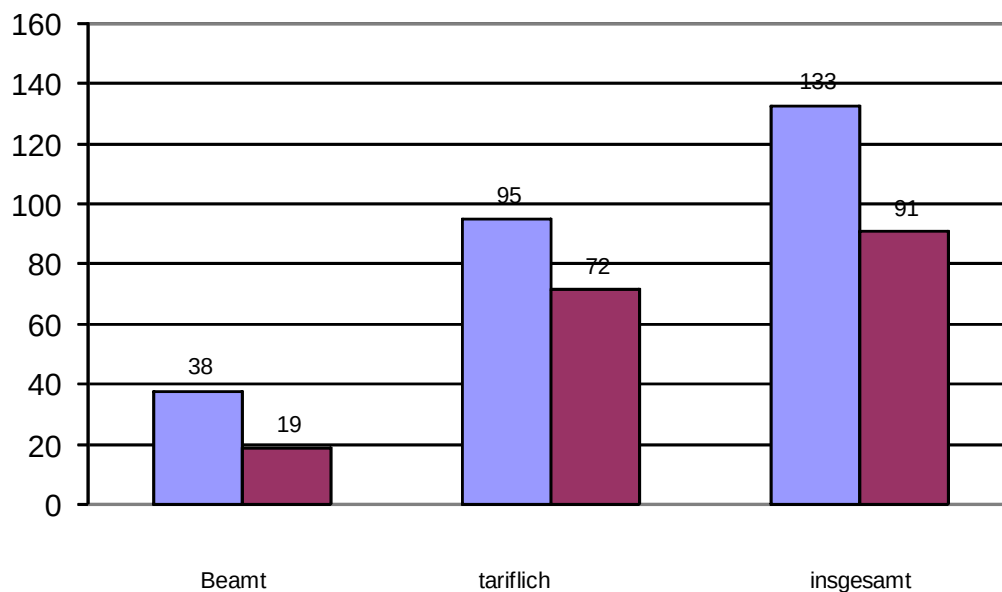
Um einen Systembruch zu vermeiden, wurde eine neue Entgelttabelle entwickelt. Dies hat Veränderungen gegenüber den bisherigen Tabellenwerten ermöglicht, ohne die Entgelttabellen des TVöD und die Anlagen 1 und 3 zum TVÜ-VKA ändern zu müssen. Außerdem war es dadurch möglich, die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst von den anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes abzugrenzen und auf diese Weise Präjudizwirkungen (Leitentscheidung) für andere Berufsgruppen und damit auch für die noch zu verhandelnde neue Entgeltordnung zum TVöD auszuschließen.

3.3**Mittlerer Dienst**
(siehe Anlage 1 / 3)

Stand 30.09.2009



Stand 30.09.2012



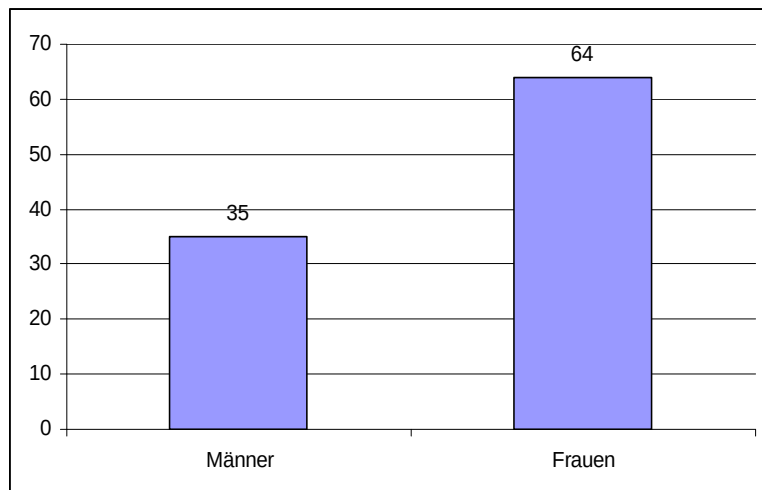
Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil leicht erhöht (von 40,4 % auf 40,6 % Frauenanteil), wobei anzumerken ist, dass im Beamtenbereich die Stellen mit 33,3 % von Frauen besetzt sind; im vergleichbaren Tarifbereich mit 43,1 %.

Es ist hervorzuheben, dass in den letzten drei Jahren wieder die Ausbildung im mittleren Dienst aufgenommen wurde. Im feuerwehrtechnischen Bereich bedeutet dies, die Ausbildung von ehemaligen Rettungsassistenten zu Brandmeistern.

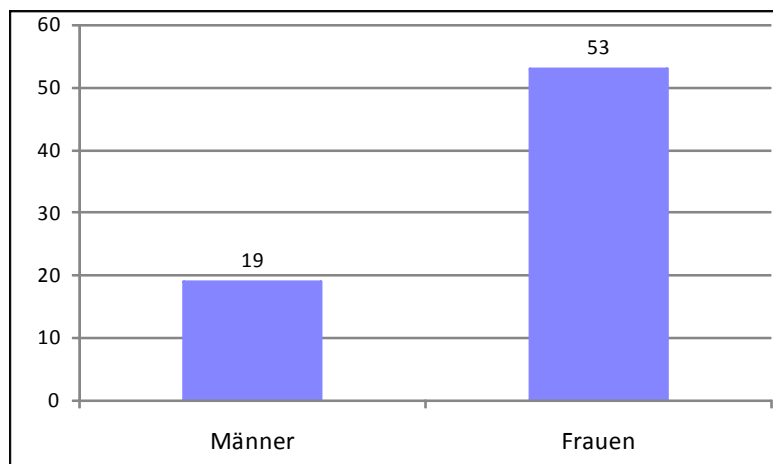
Die Anzahl der Frauen an der Feuer- und Rettungswache hat sich nochmals erhöht, hier beträgt der Frauenanteil nunmehr 12,3 %. Mittlerweile sind 7 Rettungsassistentinnen an der Feuer- und Rettungswache tätig.

3.4**Einfacher Dienst**
(siehe Anlage 1 / 4)

Stand 30.09.2009



Stand 30.09.2012



Hier finden sich alle Beschäftigten wieder, die in die Entgeltgruppen (EG) 1 – 4 eingruppiert sind. Dies sind in der Folge alle Raumpflegerinnen sowie die Mitarbeiter im ungelernten handwerklichen Bereich.

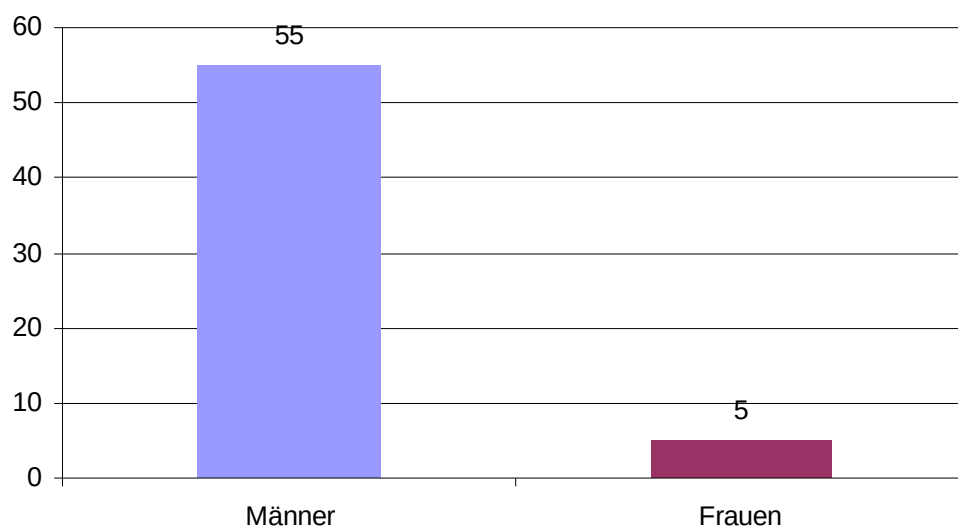
Der hohe Anteil an Frauen im einfachen Dienst ist dadurch zu erklären, dass alle Raumpflegerinnen diesem Bereich zugeordnet sind.

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

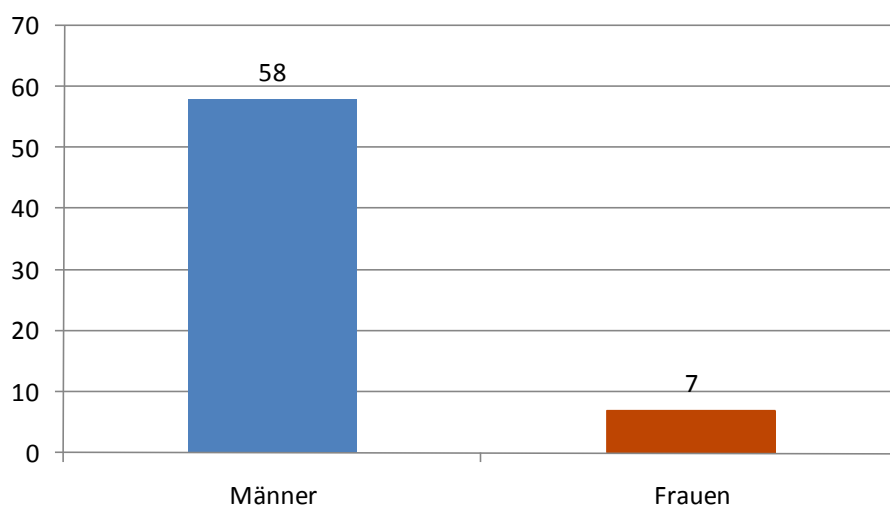
In der unten dargestellten Auswertung der Daten für die speziellen Bereiche der Stadt Kamen, hier der FB Feuerwehr und Rettungsdienst sowie der FB Bauen und Servicebetriebe (Techniker/innen), ist der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen (einschl. Tariflich Beschäftigte) zu entnehmen.

Feuer- und Rettungswache:

Stand 30.09.2009

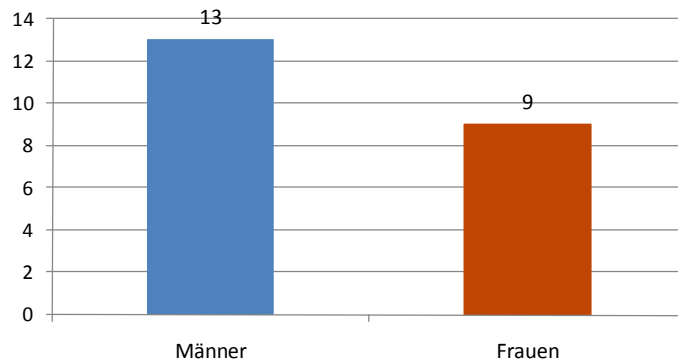


Stand 30.09.2012



Techniker/innen:

Stand: 30.09.2012



Eine Vergleichbarkeit zu 2009 ist nicht darstellbar, da zwischenzeitlich die Techniker/innen der Servicebetriebe, des Baubereiches sowie des Fachbereiches Rechnungsprüfung zusammen dargestellt werden. Diese Unterscheidung wurde im vorherigen Plan nicht vorgenommen.

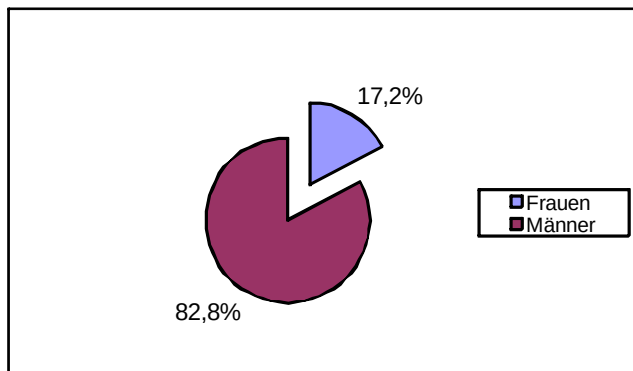
Anhand o. g. Darstellungen ist erkennbar, dass der Frauenanteil in beiden Bereichen weiterhin deutlich unter der 50%-Marke liegt (FB 37 = rd. 12,1 %; 60T+70T+14= 40,9 %) liegt. Berücksichtigt man, dass der Leiter der Feuerwache, sein Stellvertreter sowie der Mitarbeiter des vorbeugenden Brandschutzes dem Verwaltungsbereich zuzuordnen sind, erhöht sich der prozentuale Anteil der Frauen an der Feuer- und Rettungswache (Rettungsdienst) auf 12,7 %. Hinzuweisen ist auf die Einstellung einer Ingenieurin, die als Gruppenleiterin bei den Servicebetrieben eingesetzt wird, sowie einer technischen Prüferin im Fachbereich Rechnungsprüfung.

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

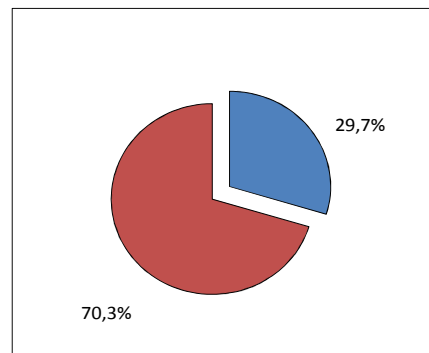
Grundsätzlich positiv zu werten ist die tatsächliche Anstrengung in diesen männerdominierten Bereichen, den Frauenanteil zu erhöhen.

3.6**Führungsfunktionen**
(siehe Anlage 5/1)

Stand 30.09.2009



Stand 30.09.2012



Berücksichtigt wurden Führungsfunktionen der Gruppen- und Fachbereichsleitung.

Führungsfunktionen bei der Stadt Kamen werden zu 70,3 % von Männern ausgeübt.

8 Frauen nehmen Führungsaufgaben wahr, was einen Anteil von 29,7 % ausmacht. Die in Führungsfunktionen tätigen Frauen sind zu 54 % im höheren Dienst tätig. Die Erhöhung gegenüber 2009 ist mit der Übertragung von drei Gruppenleiterstellen an Frauen zu erklären.

Im Bereich der Führungsfunktionen, ohne Sachgebietsleitungen, ist somit eine deutliche Erhöhung der Frauenquote von 17,2 % auf 29,7 % festzustellen.

3.7 Auszubildende

Die Einstellungssituation im Ausbildungsbereich in den letzten drei Jahren stellt sich wie folgt dar:

Berufe	2010		2011		2012		Gesamt	davon w
	m	w	m	w	m	w		
Inspektoranwärter/in					1	1	2	1
Sekretäranwärter/in					1	1	2	1
Brandmeister/in			2		2		4	0
Fachinformatiker Anwendungsentwick- lung						1	1	1
Fachangestellte für Medien- u. Informati- onsdienste -Bibl.-						1	1	1
Gesamt			2		4	4	10	4
Frauenanteil %			0		50 %			40 %

Betrachtet man die Einstellungen von Auszubildenden in den letzten drei Jahren seit dem letzten FFP, ist eine positive Entwicklung des Frauenanteiles festzustellen. Der neue FFP weist einen prozentualen Frauenanteil bei den Auszubildenden von 40 % aus; der abgelaufene Plan von 38,5 %. Diese Entwicklung wird durch die Berücksichtigung der beiden Brandmeisteranwärter beeinflusst. Ohne deren Berücksichtigung ergäbe sich ein Frauenanteil von 66,7 %. Deutlich erkennbar ist in den Verwaltungsbereichen die Tendenz der zunehmenden Einstellung von Frauen.

Mit Blick auf die finanzielle Situation der Stadt und der bekannten Wiedereingliederung der kommunalen Beschäftigten aus dem Jobcenter musste der Ausbildungsbereich zunächst zurückgefahren werden. Lediglich im Bereich der Feuer- und Rettungswache konnten durch Personalabgänge neue Ausbildungsstellen bereitgestellt werden.

Die Wiedereingliederung ist nunmehr fast abgeschlossen, so dass mit Blick auf die zukünftigen Stellenbesetzungen und die notwendigen Einsparungen aufgrund des beschlossenen HSK wieder ausgebildet werden kann.

Zu erwähnen ist die Ausbildung einer Fachinformatikerin in der Fachrichtung Anwendungsentwicklung. Diese Ausbildung ist nur im Rahmen der „Interkommunale Zusammenarbeit“ in Kooperation mit der ADV-Abteilung des Kreises Unna möglich.

Im Jahr 2013 soll in den Bereichen mittlerer Dienst, Verwaltungsfachangestellte, Medien- und Informationsdienste -Bibliothek-, Fachinformatiker/Fachinformatikerinnen Systemintegration-, Straßenwärter/Straßenwärterinnen ausgebildet werden.

Die Ausbildung im Gebäudereinigerhandwerk wurde erfolgreich abgeschlossen. Aufgrund der positiven Leistungen konnte die Prüfung ein halbes Jahr vorgezogen werden. Unabhängig davon, dass der Auszubildende seine schulische Qualifikation nach der Ausbildung erweitern wollte, wäre eine Übernahme aus betrieblichen Gründen leider nicht möglich gewesen.

Alle anderen Ausbildungen sowie Laufbahnabsolventen konnten in die Verwaltung integriert werden.

Seit Jahren besteht im Ausbildungsbereich eine Kooperationsvereinbarung mit der TECHNO-PARK Kamen GmbH.

Mit Blick auf die in den kommenden Jahren anstehenden Personalfluktuationen besteht die Erwartung, dass die neu eingestellten Auszubildenden bei der Stadt Kamen, bei entsprechender Leistung, in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden können.

3.8

Beurlaubte
(siehe Anlagen 2.1 – 2.4 und 5/1.2)

Insgesamt nehmen bei der Stadtverwaltung Kamen 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stichtag 30.09.2012) verschiedene Beurlaubungsformen in Anspruch.

71,4 % der Beurlaubungen dienen der Kinderbetreuung. Beurlaubungen wegen Kinderbetreuung werden zu 100 % von Frauen wahrgenommen.

Allen Anträgen auf Beurlaubung wurde stattgegeben.

Zum Stichtag befanden sich 11 Beschäftigte, ausschließlich Frauen, in Elternzeit. Während der gesamten Laufzeit des letzten FFP's haben insgesamt 4 Männer Elternzeit in Anspruch genommen. Lediglich 1 Mitarbeiter war länger als die sogenannten „2 Vätermonate“ in Elternzeit.

Für 2013 hat ein Mitarbeiter Elternzeit (2 Monate) beantragt.

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.

In 2013 werden voraussichtlich 11 Mitarbeiter/innen aus der Elternzeit bzw. Beurlaubung wegen Kinderbetreuung zurückkehren. Diese werden entsprechend ihrer Qualifikation innerhalb der Verwaltung wieder integriert.

3.9 Anzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschl. Altersteilzeit

Ein Großteil (rd. 81 %) aller Teilzeitbeschäftigten bei der Stadt Kamen sind Frauen.

Rund 35 % der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen sind im Bereich der Raumpflege eingesetzt.

Bisher konnte den Anträgen auf Gewährung von Teilzeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen wunschgemäß entsprochen werden. Auch den Wünschen der Mitarbeiter/innen bei der Festlegung der täglichen Arbeitszeit wurde weitestgehend Rechnung getragen.

In die o. g. Werte fließen insgesamt 36 Altersteilzeitverhältnisse (Arbeits- und Freizeitphase) ein. 22 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 (Teilzeit)			Anzahl geleisteter Stunden			Anteil Vollzeitverrechnung		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
mittlerer Dienst	6,00	6,00	0,00	167,5	167,5	0,00	4,09	4,09	0,00
gehobener Dienst	15,00	12,00	3,00	305,50	244,50	61,00	7,46	5,96	1,50
höherer Dienst	4,00	2,00	2,00	95,50	55,00	40,50	2,34	1,34	1,00
tarifl. Beschäftigte	149,00	121,00	28,00	3049,23	2499,17	550,06	78,20	64,10	14,10
	174,00	141,00	33,00	3617,73	2966,17	651,56	92,09	75,49	16,60

Gesamtdarstellung Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitstellen:

Tabelle 2:

	Anzahl Beschäftigte insgesamt	Davon Anzahl Teilzeitkräfte	Vollzeitkräfte	umgerechnete Vollzeitstellen	umgerechneter %-Anteil Vollzeitstellen
w	239 (47,9 %)	141	98	173,49	42 %
m	260	33	227	243,60	58 %
	499	174	325	417,09	

Stellt man nunmehr die Beschäftigtenzahl (weiblich insgesamt 239) den o. g. Teilzeitstellen (141 Stellen) gegenüber, so kann man feststellen, dass rd. 59 % der weiblichen Beschäftigten ihre Arbeit in Teilzeit verrichten (Tabelle 1). Der Wert 47,9 % (Gesamtanteil Frauen Stadt Kamen) ist dementsprechend dahingehend zu relativieren.

Aus der Tabelle 2 ist zu entnehmen, dass der von Frauen geleistete Stundenumfang 42 % der von allen Beschäftigten insgesamt erbrachten Arbeitszeit entspricht.

Damit ist ein leichter Anstieg zum abgelaufenen Frauenförderplan (40,1 %) an Teilzeitbeschäftigungen zu erkennen. Dies wiederum verdeutlicht, dass immer noch der Hauptanteil der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ von den Frauen geleistet wird.

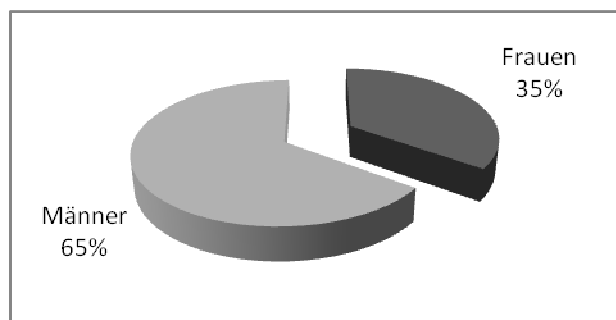
Dementsprechend von besonderer Bedeutung ist hier der Hinweis, dass insgesamt 4 Männer eine Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen, wobei 3 von ihnen diese zur Kinderbetreuung nutzten.

3.10 Höhergruppierungen und Beförderungen

Die Entwicklung von ausgesprochenen Höhergruppierungen und Beförderungen stellte sich in den Jahren 2010 bis 2012 wie folgt dar:

	Beamte		tarifl. Beschäftigte		Gesamt	davon w
	männlich	weiblich	männlich	weiblich		
2010	2	1	3	5	11	6
2011	0	0	3	3	6	3
2012	6	1	3	3	13	4
Insgesamt	8	2	9	11	30	13

Insgesamt wurden 30 Höhergruppierungen und Beförderungen im o. g. Zeitraum ausgesprochen; hiervon entfielen 13 (rd. 34,5 %) auf Frauen.



Der Rückgang an Höhergruppierungen und Beförderungen in den letzten Jahren lässt sich u.a. auf den Beförderungsstopp im Beamtenbereich als Ausfluss aus den Regularien einer Kommune mit einem nicht genehmigten Haushalt, erklären. Bei den Tariflich Beschäftigten besteht ein rechtlich umsetzbarer und einklagbarer Anspruch auf Eingruppierung bei entsprechend besetzter Stelle. Beginnend mit dem Jahr 2012 können auch im Beamtenbereich wieder die erforderlichen Beförderungen ausgesprochen werden.

4. Prognose und Zielvorgaben für die Jahre 2013 bis 2015

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

Zu beachten ist, dass die Zielvorgaben durch die HSK-Umsetzung maßgeblich beeinflusst werden können. Es ist abzuwarten, ob organisatorische Maßnahmen zu Stelleneinsparungen oder anderweitigen Aufgabenwahrnehmungen führen.

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 2015 mit 11 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 14 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 in den vergangenen Stellenplänen ausgewiesenen Einsparpotentialen 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. Hinzu kommt, dass bis zum Jahr 2022 weitere Stellen eingespart werden müssen, da das durch den Rat beschlossene HSK eine grundsätzliche Einsparung von je 1/3 der freiwerdenden Stellen vorsieht.

Freiwerdende Stellen in den Jahren 2013 – 2015 im Einzelnen:

Gruppe	Bereich	freiwerdende Stellen	Ziel Nachbesetzung mit Frauen
Höherer Dienst	Verwaltung	3	1
Gehobener Dienst	Verwaltung	5	3
	techn. Bereich	1	1
Mittlerer Dienst	Verwaltung	5	3
	Schulen	2	2
	techn. Bereich	2	-
	handwerk. Bereich	3	-
Einfacher Dienst	Raumpflegebereich	4	2

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 2015 sollte eine Stelle mit einer Frau besetzt werden.

Gehobener Dienst

a) -Verwaltung-

Insgesamt werden in diesem Bereich 5 Stellen frei; 3 Stellen sollten mit Frauen nachbesetzt werden.

Die vorherigen Zielvorgaben wurden fast erreicht: Es konnten 4 Frauen berücksichtigt werden.

b) -Techn. Bereich-

In diesem Bereich wird eine Stelle frei. Die Nachbesetzung mit einer Frau ist anzustreben.

Mittlerer Dienst

a) -Verwaltung-

Von den 5 freiwerdenden Stellen sollen 3 Stellen mit Frauen besetzt werden.

Die Zielvorgaben des auslaufenden FFP's wurden fast erfüllt, von 3 Stellen wurden 2 mit Frauen nachbesetzt. Wobei anzumerken ist, dass 2 Frauen nicht im vergangenen Zeitraum aus dem Dienst ausgeschieden sind (Rückkehr ATZ) und die dann noch verbliebenen Stellen mit Frauen nachbesetzt wurden.

b) -Technischer Bereich-

Insgesamt werden 2 Stellen frei; 1 Stelle wurde, (mit anderen Stelleninhalten) bereits intern mit einem Mann nachbesetzt, die verbleibende Stelle wird eingespart.

c) -Schulen-

Die 2 freiwerdenden Stellen im Schulsekretariat des Schulzentrums sollten wieder mit Frauen nachbesetzt werden.

d) -handwerklicher Bereich-

Die hier freiwerdenden 3 Stellen stehen unter organisatorischer Überprüfung hinsichtlich einer Einsparungsmöglichkeit entsprechend der HSK-Aussage.

Die Zielvorgaben für den vorangegangenen FFP konnten nicht vollständig eingehalten werden. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass z.B. der Rettungsdienst für Frauen weiterhin an Popularität gewinnt, was man an der Erhöhung des entsprechenden Frauenanteils im Fachbereich Feuerwehr und Rettungsdienst erkennen kann.

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.

5. Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplans

Bildung einer Arbeitsgruppe

Die eingerichtete Arbeitsgruppe hat weiterhin Bestand und besteht aus einer Mitarbeiterin der Personalverwaltung, der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat. Sie begleitet die Umsetzung und Weiterentwicklung der Zielsetzungen des FFP's.

Während der Laufzeit des FFP's 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.

Die 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.

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 anstehende Fortbildungsveranstaltungen und Stellenausschreibungen zur Kenntnis übersandt. Diese Übermittlung hat auch in den letzten drei Jahren eine positive Resonanz erfahren.

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

Wie bereits unter Pkt. 3.8 erwähnt, nehmen auch vier Mitarbeiter die Beurlaubung zur Kinderbetreuung wahrgenommen haben bzw. wahrnehmen werden.

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.

Diesem Grundgedanken trägt die Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“ Rechnung. Man muss trotzdem herausstellen, dass den Teilzeitkräften ein hohes Maß an Flexibilität geboten wird. Dies ist gerade mit Blick auf die kontinuierlichen Stelleneinsparungen nicht zu unterschätzen.

Fortbildung

Fortbildungsangebote sind so auszuschreiben, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Teilzeitbeschäftigte werden bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt, nehmen sie an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, wird 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 / Pflegezeit
 - 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 2010 von 37 Frauen und 49 Männern, in 2011 von 66 Frauen und 57 Männern in Anspruch genommen. In 2012 haben bisher 57 Frauen und 65 Männer das Fortbildungsangebot wahrgenommen (Anmeldungen bis einschl. September 2012 berücksichtigt).

Besondere Bedeutung kommt gerade für den Bereich der Fortbildungen dem Punkt „Interkommunale Zusammenarbeit“ zu. Hier wurden im Jahr 2012 in Zusammenarbeit mit der ADV-Abteilung des Kreises Unna die erforderlichen Schulungen (Umstellung auf Office 2007) für die Beschäftigten der Stadt Kamen durchgeführt. Diese Vorgehensweise hat durchgehend eine positive Resonanz erfahren.

Mit Blick auf die Vermittlung der Qualität von Verwaltungsaufgaben werden ab November 2012 ADA-Lehrgänge (Ausbildung der Ausbilder) durchgeführt. Derzeit sind hierfür 4 Frauen und 2 Männer vorgesehen.

Frauenvollversammlung

Das LGG ermöglicht der Gleichstellungsbeauftragten eine Frauenvollversammlung durchzuführen. In der Laufzeit des FFP's fand, am 16.03.2011 während der Arbeitszeit eine Vollversammlung statt. Ein Mitarbeiter der Deutschen Rentenversicherung referierte über das Thema „Frauen und Rente“.

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“.

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.

Im Zeitraum 2010 - 2012 wurden insgesamt 13 Stellenausschreibungen durchgeführt, wobei eine Ausschreibung drei Stellen beinhaltete (ASD). 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 Landesbeamtenengesetzes bzw. nach den tariflichen Vorschriften zur Kinderbetreuung, beurlauben zu lassen bzw. die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren.

Werden Anträge auf Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung gestellt, sind die Beschäftigten in einem Gespräch mit der Personalverwaltung über die arbeits- und versorgungsrechtliche Situation aufzuklären. Bei der Stadtverwaltung gibt es verschiedene Teilzeitmodelle. In Absprache mit der jeweiligen Gruppen- bzw. Fachbereichsleitung sind individuelle Regelungen bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit möglich.

Bei Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Berücksichtigung der 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 2013 – 2015 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. Zusätzlich sind entsprechende Informationen die weiterführenden Schulen und Berufskollegs über zur Verfügung stehende Ausbildungsstellen zu informieren.

Die Stadt Kamen beteiligt sich deshalb an dem bundesweiten "girls and boys day", der jedes Jahr am letzten Donnerstag im April stattfindet. Von den Mädchen werden hierbei besonders die Plätze bei der Feuer- und Rettungswache nachgefragt. Mittlerweile haben auch die Jungen Interesse an Berufen, die eher von Mädchen ausgewählt werden. Die Nachfrage zur Städt. Bücherei hat hier beispielhaft einen Zuwachs erfahren. Es ist beabsichtigt, auch künftig an dieser Aktion teilzunehmen.

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 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	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
A 14	5	5	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
A 13	13	6	7	54%	9	5	4	44%	4	1	3	75%
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	19	12	7	36,8%	14	10	4	28,6%	5	2	3	60,0%
15	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
14	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
13	2	2	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
tarif. Besch. insgesamt	3	3	0	0,0%	2	2	0	0,0%	1	1	0	0,0%
höherer Dienst insgesamt:	22	15	7	31,8%	16	12	4	25,0%	6	3	3	50,0%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2012

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	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 12	12	10	2	17%	10	8	2	20%	2	2	0	0%
A 11	20	9	11	55%	16	9	7	44%	4	0	4	100%
A 10	17	5	12	71%	13	5	8	62%	4	0	4	100%
A 9	12	5	7	58%	12	5	7	58%	0	0	0	
A 13 + Zul.	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
Ausbildung	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	64	31	33	51,6%	54	29	25	46,3%	10	2	8	80,0%
S18	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
S14	11	3	8	73%	5	1	4	80%	6	2	4	67%
S11	15	6	9	60%	9	3	6	67%	6	3	3	50%
12	11	7	4	36%	7	5	2	29%	4	2	2	50%
11	22	15	7	32%	19	13	6	32%	3	2	1	33%
10	12	5	7	58%	9	4	5	56%	3	1	2	67%
9 gd	42	25	17	40%	24	14	10	42%	18	11	7	39%
9 gd Verw.	2	0	2	100%	2	0	2	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	117	62	55	47,0%	77	41	36	46,8%	40	21	19	47,5%
gehobener Dienst insgesamt:	181	93	88	48,6%	131	70	61	46,6%	50	23	27	54,0%

* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2012

Mittlerer 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.	4	1	3	75%	3	1	2	67%	1	0	1	100%
A 9	18	12	6	33%	15	12	3	20%	3	0	3	100%
A 8	16	10	6	38%	14	10	4	29%	2	0	2	100%
A 8 Verw.	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
A 7	10	9	1	10%	10	9	1	10%	0	0	0	
A 6	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	
Ausbildung	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	57	38	19	33,3%	50	38	12	24,0%	7	0	7	100,0%
9 md	2	2	0	0%	2	2	0	57%	0	0	0	
9	21	5	16	76%	7	3	4	62%	14	2	12	86%
8	27	8	19	70%	21	8	13	62%	6	0	6	100%
8 Verw.	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
7	13	12	1	8%	13	12	1	8%	0	0	0	
6	60	36	24	40%	35	31	4	11%	25	5	20	80%
6 Verw.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
5	39	31	8	21%	35	30	5	14%	4	1	3	75%
Ausbildung	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	
S6	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
S8	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
tarifl. Besch. insgesamt	167	95	72	43,1%	117	87	30	25,6%	50	8	42	84,0%
mittlerer Dienst insgesamt:	224	133	91	40,6%	167	125	42	25,1%	57	8	49	86,0%

* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2012

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	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
2	50	0	50	100%	0	0	0		50	0	50	100%
1	7	4	3	43%	0	0	0		7	4	3	43%
tarif.Besch. insgesamt	72	19	53	73,6%	15	15	0	0,0%	57	4	53	93,0%
einfacher Dienst insgesamt:	72	19	53	73,6%	15	15	0	0,0%	57	4	53	93,0%

*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2012

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: 30.09.2012

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	0	0	0		1	0	1	100%	0	0	0	
A 10	2	0	2	100%	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%	2	0	2	100,0%	1	1	0	0,0%
S18	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
S14	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
S11	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
12	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
11	1	0	1	100%	0	0	0		0	0	0	
10	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
9 gd	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Angestellte insgesamt	2	0	2	100,0%	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%
gehobener Dienst insgesamt:	4	0	4	100,0%	3	0	3	100,0%	2	1	1	50,0%

* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2012

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	1	0	1	100%	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	1	0	1	100,0%	0	0	0		0	0	0	
9 md	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
8	2	0	2	100%	0	0	0		0	0	0	
7	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
6	1	0	1	100%	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	
tarifl. Besch. insgesamt	3	0	3	100,0%	0	0	0		0	0	0	
mittlerer Dienst insgesamt:	4	0	4	100,0%	0	0	0		0	0	0	

* einschließlich Beurlaubte, die während der Elternzeit arbeiten

Stand: 30.09.2012

Einfacher Dienst nach Entgeltgruppen (Beurlaubte)

Anlage 2/4

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: 30.09.2012

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: 30.09.2012

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: 30.09.2012

Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 3/2

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 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	2	2	0	0%	2	2	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	8	8	0	0,0%	8	8	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:	8	8	0	0,0%	8	8	0	0,0%	0	0	0	

* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2012

Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 3/2.1

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 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: 30.09.2012

FB: 70T												
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	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	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 9	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	
12	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
11	3	2	1	33%	2	2	0	0%	1	0	1	100%
10	2	2	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
9 gd	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl.Besch. insgesamt	7	5	2	28,6%	5	4	1	20,0%	2	1	1	50,0%
gehobener Dienst insgesamt:	7	5	2	28,6%	5	4	1	20,0%	2	1	1	50,0%

Mittlere Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 3/3

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 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	6	6	0	0%	6	6	0	0%	0	0	0	
A 7	9	9	0	0%	9	9	0	0%	0	0	0	
A 6	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	7	6	1	14%	7	6	1	14%	0	0	0	
5	20	15	5	25%	20	15	5	25%	0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarif.Besch. insgesamt	29	22	7	24,1%	29	22	7	24,1%	0	0	0	
mittlerer Dienst insgesamt:	57	50	7	12,3%	57	50	7	12,3%	0	0	0	

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	0	0	0		0	0	0		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	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	
mittlerer Dienst insgesamt:	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	

*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teizeit arbeiten

Stand: 30.09.2012

Mittlerer Dienst nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Anlage 3/ 3.2

FB: 70T												
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	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
8	2	0	2	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
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	0	2	100,0%	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%
mittlerer Dienst insgesamt:	2	0	2	100,0%	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%

*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2012

Sozial- und Erziehungsdienst
(Zuordnung zum mittleren und gehobenen Dienst)

Anlage 4 / 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 %
S18	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
S15	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
S14	11	3	8	73%	5	1	4	80%	6	2	4	67%
S11	15	6	9	60%	9	3	6	67%	6	3	3	50%
insgesamt	27	10	17	63,0%	15	5	10	146,7%	12	5	7	58,3%
S8	1	1	0	0%	1	1	0	100%	0	0	0	
S6	1	0	1	100%	1	0	1		0	0	0	
insgesamt	2	1	1	50,0%	2	1	1	50,0%	0	0	0	
mittlerer Dienst/ gehobener Dienst insgesamt:	29	11	18	62,1%	17	6	11	64,7%	12	5	7	58,3%

*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2012

Auswertung nach Funktionen

Anlage 5 / 1

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.	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.	1	1	0	0%	1	1	0		0	0	0	
tarifl. Besch. g.D.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
FBL insgesamt:	6	6	0	0,0%	5	5	0	0,0%	1	1	0	0,0%
Gruppenleiter												
Beamte h.D.	13	6	7	54%	9	5	4		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	5	1	17%	5	4	1		1	1	0	0%
GL insgesamt:	21	13	8	38,1%	15	10	5	33,3%	6	3	3	50,0%
Sachgebietsleiter												
Beamte h.D.	1	1	0	0%	1	1	0		0	0	0	
Beamte g.D.	6	4	2	33%	6	4	2		0	0	0	
tarifl. Besch. h.D.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl. Besch. g.D.	3	2	1	33%	3	2	1		0	0	0	
SGL insgesamt:	10	7	3	30,0%	10	7	3	30,0%	0	0	0	
FBL/GL/SGL insgesamt:	37	26	11	29,7%	30	22	8	26,7%	7	4	3	42,9%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Stand: 30.09.2012

Auswertung nach Funktionen (Beurlaubte)

Anlage 5/1.2

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%