



# Stadtverwaltung Kamen

## **Gleichstellungsplan**

**2024-2028**



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

<b>Einleitung</b>	5 f.
<b>1. Vorwort</b>	7 f.
<b>2. Geltungsbereich und -dauer des Gleichstellungsplans</b>	9 f.
<b>3. Bestandsaufnahme und Analyse</b>	11 f.
3.1 Laufbahngruppe 2.2	13 f.
3.2 Laufbahngruppe 2.1	15 f.
3.3 Laufbahngruppe 1.2	17
3.4 Laufbahngruppe 1.1	18
3.5 Feuer- und Rettungsdienst/Techn. Bereich//Datenverarbeitung	19 ff.
3.6 Sozial- und Erziehungsdienst	25 f.
3.7 Führungsfunktionen	27 f.
3.8 Auszubildende	29 f.
3.9 Beurlaubte	31
3.10 Anzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen einschl. ATZ	32 f.
3.11 Höhergruppierungen und Beförderungen	34
<b>4. Prognose und Zielvorgaben für die Jahre 2024 bis 2028</b>	35 ff.
<b>5. Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungsplans</b>	43 ff.
Gleichstellung in der Verwaltung	43
Stellenbesetzungsverfahren / Stellenausschreibungen	43
Personalentwicklung	44
Chancengleichheit im Ausbildungsbereich	44
Maßnahmen zur Gesundheit und Prävention	44
<b>6. Zusammenfassung und Ausblick</b>	45 ff.
<b>7. Anlagen</b>	49 ff.



**Einleitung**

Der Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Kamen für die Jahre 2024 – 2028 liegt in der achten Fortschreibung hiermit vor. Er zeigt anhand von Daten und Fakten den aktuellen Stand bei den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ und „gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere“. Inhalte des Gleichstellungsplans sind weiterhin Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere, die Verteilung der Funktionen, des Einkommens und der Familienaufgaben sind die Voraussetzung für mehr Geschlechtergerechtigkeit. In Zeiten, in denen sich die Gewinnung von qualifizierten Beschäftigten zunehmend schwierig gestaltet, ist es unerlässlich, sich als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren und Rahmenbedingungen zu schaffen, die in das Lebens- und Berufskonzept der Mitarbeitenden passen.

Nach § 5 Abs. 10 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, um dem Ziel der Chancengleichheit in der Verwaltung gerecht zu werden.

Anm.:

Mit Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes zum 01.06.2016 wurde die Laufbahnstruktur von vier auf zwei Laufbahngruppen reduziert und neu benannt. Innerhalb der Laufbahngruppen gibt es seitdem jeweils ein erstes und ein zweites Einstiegsamt.

Die Bezeichnungen lauten seitdem wie folgt:

<b>Bezeichnung</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (LG 2.2) – ehemals „höherer Dienst“
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (LG 2.1) – ehemals „gehobener Dienst“
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (LG 1.2) – ehemals „mittlerer Dienst“
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (LG 1.1) – ehemals „einfacher Dienst“

Die LG 2.2 umfasst die Besoldungsgruppen A 13 (Einstiegsamt) bis A 16, die LG 2.1 umfasst die Besoldungsgruppen A 9 (Einstiegsamt) bis A 13 (Beförderungssamt), die LG 1.2 umfasst die

## Gleichstellungsplan

---

Besoldungsgruppen A 6 bis A 9 (Beförderungsamt) und die LG 1.1 umfasst die Besoldungsgruppe A5.

Die Besoldungsgruppe A 13 ist somit sowohl in der LG 2.2 als auch in der LG 2.1 zu finden, ebenso wie die Besoldungsgruppe A 9 sowohl in der LG 2.1 als auch in der LG 1.2 zu finden ist, je nachdem, ob es sich um das jeweilige Beförderungs- oder Einstiegsamt handelt.

1.

**Vorwort**

Liebe Lesende,

wir freuen uns, Ihnen hiermit den Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Kamen für die Jahre 2024 bis 2028 vorstellen zu können.

Der Gleichstellungsplan dient der Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland.

Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter ist noch nicht in allen Lebens- und Arbeitsbereichen erreicht und bleibt daher weiterhin ein wichtiges Ziel, auch für die Stadtverwaltung Kamen. Gleichstellung und Chancengleichheit zu fördern ist heute mehr denn je ein wichtiger Aspekt für die Personalgewinnung und Personalbindung.

In Zeiten des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels sind ein Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen, die Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren lassen, für die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitenden elementar.

Hiervon profitieren alle Geschlechter gleichermaßen.

Die weltweite Pandemie, in der gerade Familien und Alleinerziehenden aufgrund von Home-schooling und eingeschränkten Betreuungsangeboten und -möglichkeiten ein Spagat zwischen Beruf und Familie abverlangt wurde, hat aufgezeigt, welche Rahmenbedingungen in der heutigen Arbeitswelt für ein gutes Lösen eben diesen Spagates angeboten werden müssen und welche (geänderten) Erwartungen Bewerbende und Mitarbeitende an die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin stellen.

So werden beispielsweise in Vorstellungsgesprächen immer häufiger Fragen nach Home-Office Möglichkeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Möglichkeiten der Pflege von pflegebedürftigen Familienangehörigen und Konzepten der Personalbindung, wie Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten oder flexibler Arbeitszeitgestaltung gestellt.

Arbeits- und Rahmenbedingungen zu schaffen, die allen Geschlechtern die Möglichkeit bieten, Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren zu können, sind demnach ein zunehmendes Qualitätsmerkmal einer Stadtverwaltung im Rahmen von Personalgewinnung und -bindung und demnach wichtige Kriterien einer gelungenen, modernen und auf Chancengleichheit beruhenden Personal- und Organisationspolitik.

Bei der Stadtverwaltung Kamen wurde in den vergangenen Jahren in Bezug auf Gleichstellung und einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bereits vieles umgesetzt und damit wichtige Rahmenbedingungen für die Personalgewinnung und -bindung geschaffen. So wurde beispielsweise die Möglichkeit von mobilem Arbeiten für die Mitarbeitenden geschaffen und in einer Dienstvereinbarung verankert. Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit und Beurlaubungen tragen ebenso zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei.

Dennoch ist auch bei der Stadtverwaltung Kamen die Verwirklichung der Gleichstellung am Arbeitsplatz noch nicht vollständig erreicht.

Trotz der Bemühungen in den letzten Jahren sind Frauen nach wie vor in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen, in Führungspositionen und einzelnen Berufsgruppen unterrepräsentiert und Parität in vielen wichtigen Bereichen nach wie vor nicht erreicht.

Das Erkennen, Nutzen und Fördern der Potenziale qualifizierter Frauen ist etwas, auf das die Stadtverwaltung Kamen nicht verzichten kann und will.

Das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen bildet die rechtliche Grundlage, damit Frauen und Männer gleiche Chancen für ihre berufliche Entwicklung erhalten und gleichermaßen an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen teilhaben können.

Der vorliegende Gleichstellungsplan bietet Perspektiven und wichtige Impulse, um bestehende Benachteiligungen und Unterrepräsentanzen von Frauen weiter abzubauen.

Auf der Basis der Personaldaten und einer Analyse der Beschäftigtenstruktur werden Handlungsbedarfe beschrieben, aus denen sich konkrete Ziele und Maßnahmen für die nächsten 5 Jahre ergeben. Er zeigt auf, welche Ziele und Maßnahmen gesetzt wurden, um Geschlechtergerechtigkeit in der Stadtverwaltung Kamen zu erreichen.

Die Förderung von Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Wir freuen uns daher über eine aktive Mitwirkung aller Führungskräfte und politischer Entscheidungsträger\*innen sowie aller Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Kamen bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans.

gez.  
Kappan  
Bürgermeisterin

gez.  
Kraka  
Gleichstellungsbeauftragte

## 2. Geltungsbereich und -dauer des Gleichstellungsplans

Die Verantwortung für die Einhaltung und Ausführung des Gleichstellungsplanes obliegt der Bürgermeisterin. Sie wird dabei von der Personalverwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat und den Führungskräften unterstützt.

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung gem. § 5 Abs. 7 LGG NRW zu kontrollieren. Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

### Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan (GLP) gilt für die Stadtverwaltung Kamen sowie für den städt. Eigenbetrieb Stadtentwässerung Kamen (SEK). Grundlage für diesen GLP bildet die Beschäftigtenstruktur am Stichtag 01.06.2023.

Gem. § 2 Abs.2 LGG NRW haben die Gemeinden bzw. ihre Vertretenden in den Unternehmensgremien bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts in unmittelbarer und mittelbarer Beteiligung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung des LGG NRW in der Unternehmenssatzung verankert wird. Gehört der Stadtverwaltung Kamen allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertretenden darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG NRW beachtet werden. Dies gilt sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Beteiligungen.

Der Gleichstellungsplan wird kontinuierlich fortgeschrieben. Eine Arbeitsgruppe unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten mit Vertretenden der FBe 10.2/Personal, 10.3/Zentrale Dienste und des Personalrates begleitet laufend die Umsetzung und Weiterentwicklung der Zielsetzungen des GLP. Coronabedingt konnte sich die Arbeitsgruppe im abgelaufenen Berichtszeitraum nicht zusammensetzen.

### Geltungsdauer

Gem. § 5 Abs. 1 LGG NRW erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort.

Die für den GLP verantwortliche Stelle hat gem. § 5a Abs. 1 LGG NRW innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des GLP einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Personalmaßnahmen zu erarbeiten und diesen gemeinsam mit der Fortschreibung des GLP der Bürgermeisterin und diese dem Rat vorzulegen. Dieser soll realisierbare Entwicklungen zur Erlangung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Kamen aufzeigen.

Der GLP 2024 – 2028 tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Kamen in Kraft und endet am 31.12.2028.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten per Intranet zugänglich gemacht und veröffentlicht.

Die Beteiligungsrechte des Personalrates bleiben unberührt. Die Rechte und Pflichten des Personalrats hinsichtlich der Um- und Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann sind im Landespersonalvertretungsgesetz NRW (LPVG) geregelt.

### 3. Bestandsaufnahme und Analyse

Aus den folgenden Tabellen lässt sich der Personalstand am 01.06.2023 (einschl. Auszubildenden, Beurlaubten und Teilzeitbeschäftigten, ausschl. Mitarbeitende mit Rentenbezug auf Zeit) sowie der Frauenanteil bei der Stadt Kamen entnehmen.

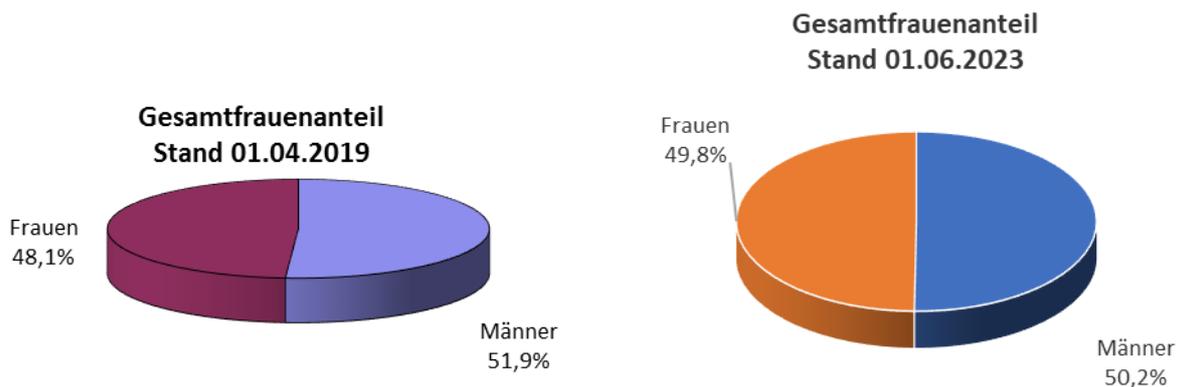
Status	Männer		Frauen		Gesamt	
	absolut	%	absolut	%		%
tarifl. Besch.	201	47,5%	222	52,5%	423	76,4%
Verbeamtete	77	58,8%	54	41,2%	131	23,6%
<b>Gesamt</b>	<b>278</b>	<b>50,2%</b>	<b>276</b>	<b>49,8%</b>	<b>554</b>	<b>100,0%</b>

Die allgemeine Verteilung der Beschäftigten stellt sich in den Gruppen der Verbeamteten und der tariflich Beschäftigten nach Geschlecht differenziert wie folgt dar:

Gruppe	Verbeamtete		tarifl. Beschäftigte		Gesamt			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	gesamt	Frauen %
LG 2.2	<b>6</b> 6	<b>1</b> 3	<b>7</b> 9	<b>5</b> 4	<b>13</b> 15	<b>6</b> 7	<b>19</b> 22	<b>31,6%</b> 31,8%
LG 2.1	<b>31</b> 29	<b>38</b> 41	<b>45</b> 47	<b>72</b> 61	<b>76</b> 76	<b>110</b> 102	<b>186</b> 178	<b>59,1%</b> 57,3%
LG 1.2	<b>40</b> 44	<b>15</b> 16	<b>147</b> 132	<b>96</b> 78	<b>187</b> 176	<b>111</b> 94	<b>298</b> 270	<b>37,2%</b> 34,8%
LG 1.1			<b>2</b> 2	<b>49</b> 46	<b>2</b> 2	<b>49</b> 46	<b>51</b> 48	<b>96,1%</b> 95,8%
<b>Gesamt</b>	<b>77</b> 79	<b>54</b> 60	<b>201</b> 190	<b>222</b> 189	<b>278</b> 269	<b>276</b> 247		
<b>Frauen %</b>	<b>41,2%</b> 43,2%		<b>52,5%</b> 49,9%		<b>49,8%</b> 48,1%			

*(kleingedruckt = Werte des Gleichstellungsplanes 2019 – 2023 auf Grundlage der Daten vom 01.04.2019)  
(Erläuterung: LG = Laufbahngruppe; EA = Einstiegsamt)*

Mehr als drei Viertel des Personalbestands der Stadt Kamen ( 76,4%) (vormals 73,2%) besteht aus tariflich Beschäftigten, knapp ein Viertel besteht aus Verbeamteten (23,6%) (vormals 26,8%). Der Anteil der tariflich beschäftigten Frauen liegt bei 52,5% (vormals 49,9%), der Anteil der Beamtinnen bei 41,2% (vormals 43,2%). Der Gesamtfrauenanteil liegt am Stichtag 01.06.2023 bei nunmehr 49,8% (vormals 48,1%). Damit hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum GLP 2019-2023 um 1,7% erhöht.



Ziel des GLP ist es, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens eine Parität herzustellen. Betrachtet man die einzelnen Laufbahngruppen, so erkennt man, dass sowohl in der LG 2, 1. EA als auch in der LG 1, 1. EA eine Überrepräsentanz von Frauen vorliegt.

### Rückblick auf die vergangenen Jahre

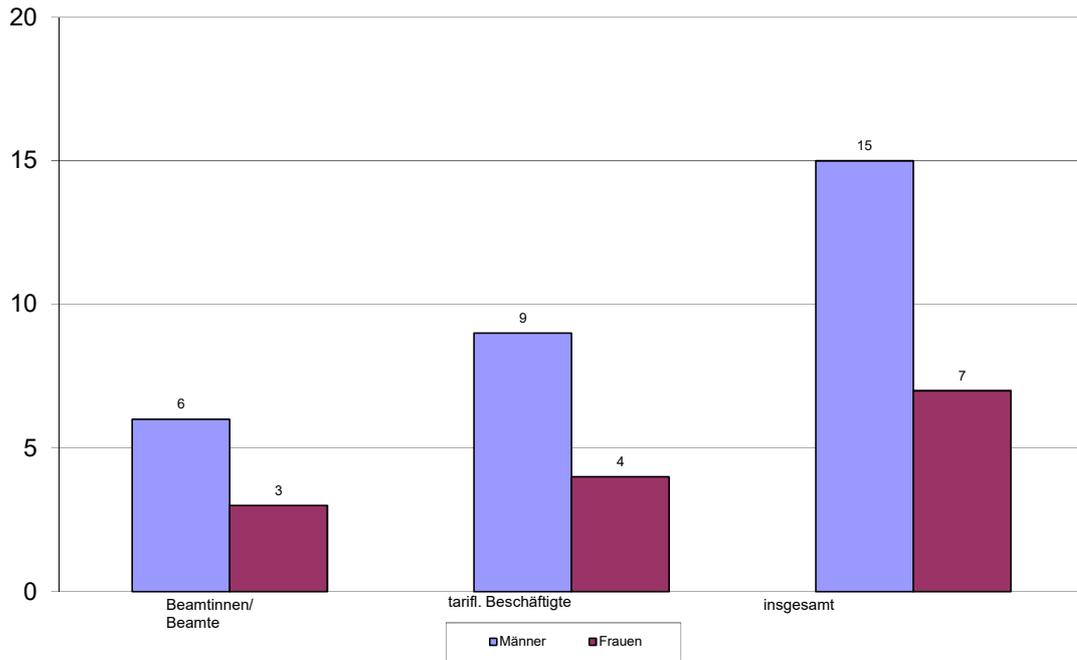
Frauenförderplan	Gesamtanteil an Frauen bei der Stadt Kamen
FFP 2001 – 2003	44,0%
FFP 2004 – 2006	45,7%
FFP 2007 – 2009	46,9%
FFP 2010 – 2012	46,6%
FFP 2013 – 2015	47,9%
FFP 2016 – 2018	48,9%
GLP 2019 – 2023	48,1%
GLP 2023 - 2028	49,8%

### Fazit

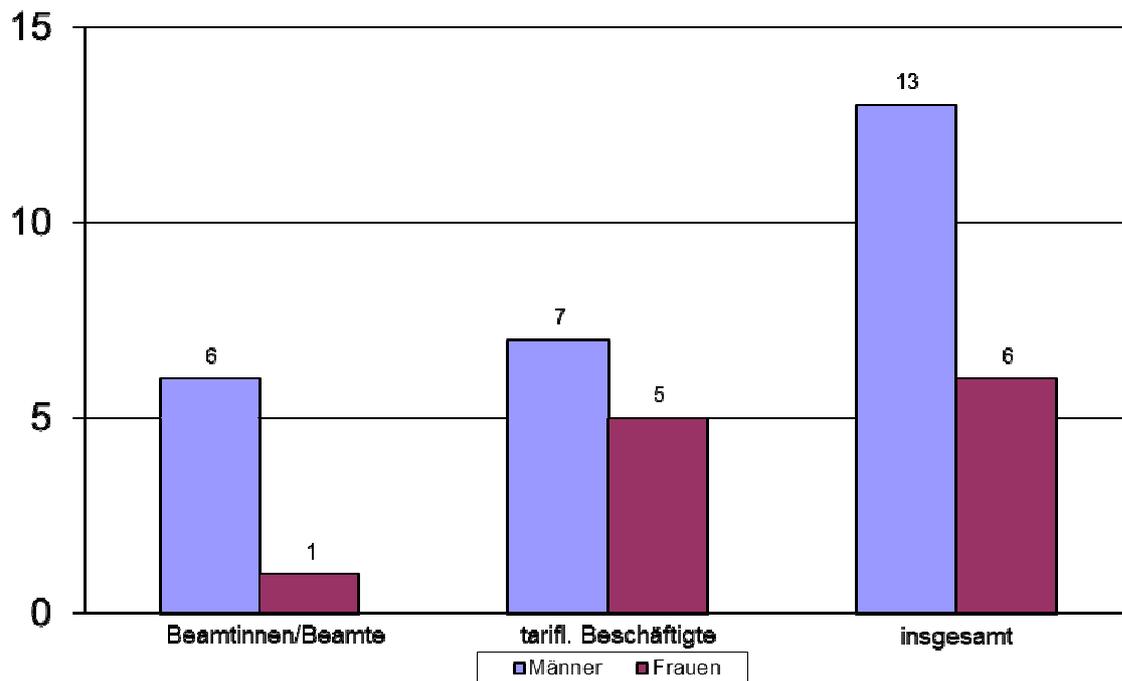
Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht weiterhin in der LG 2.2 durchweg ab der Besoldungsgruppe A 13 und den Entgeltgruppen EG 13 und EG 14. In der LG 2.1 konnte trotz eines Gesamtfrauenanteils von 59,1% in den Besoldungsgruppe A10 und A12 sowie in der Entgeltgruppe S15 ebenso wie in der LG 1.2 in den Besoldungsgruppen A7, A8 und A9 sowie bei den Entgeltgruppen EG 4, EG 5, EG 6 und EG N keine Parität erreicht werden.

**3.1 Laufbahngruppe 2.2 (siehe Anlage 1 / 1)**

LG 2. 2. EA Stand 01.04.2019  
Anlage 1/1



LG 2. 2. EA Stand 01.06.2023  
Anlage 1/1



In der LG 2.2 finden sich in der Regel nur Beschäftigte mit Führungsfunktionen wieder. Da es sich bei den Beschäftigten der LG 2.2 um eine relativ kleine Personengruppe handelt, bedingen einzelne Personalmaßnahmen hier erhebliche prozentuale Veränderungen.

Derzeit sind in der LG 2.2 insgesamt 19 Mitarbeitende (vormals 22) beschäftigt. Die deutliche Überzahl von Männern bleibt bestehen. Der prozentuale Anteil an Frauen ist im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum nahezu unverändert geblieben und liegt nunmehr bei 6/19, also bei 31,6% (vormals 7/22 also 31,8 %).

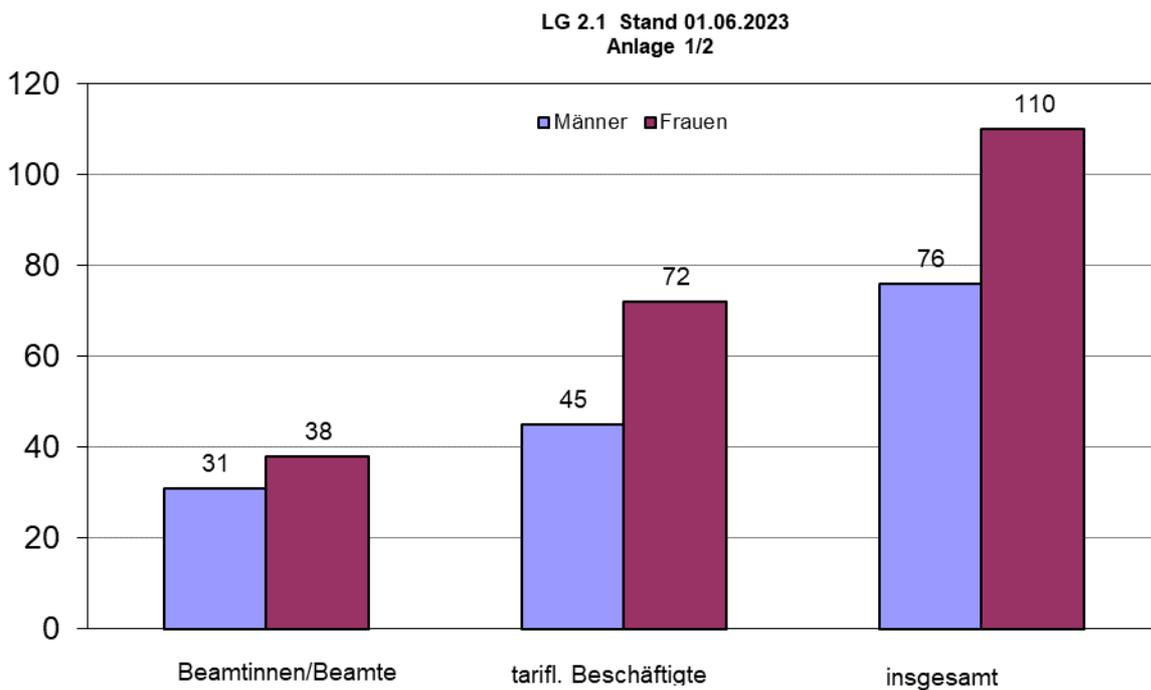
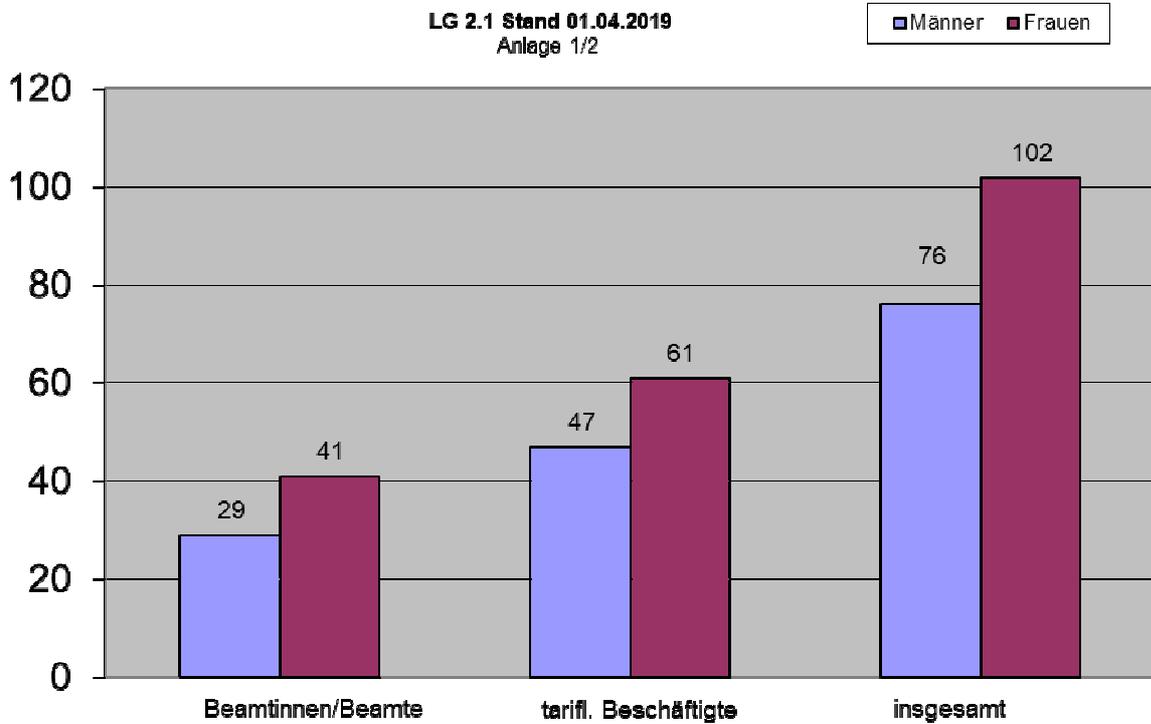
Während eine Beamtin der LG 2.2 zwischenzeitlich aus dem Dienst der Stadt Kamen ausgeschieden ist, konnte eine zunächst tariflich beschäftigte Fachbereichsleiterin in die LG 2.2 eingestellt und zwischenzeitlich verbeamtet werden.

Zudem sind zwei Fachbereichsleiter, ein Gruppenleiter sowie der damalige Personalratsvorsitzende aus dem Dienst der Stadt Kamen ausgeschieden. Im Gegenzug konnte ein neuer Gruppenleiter eingestellt und der LG 2.2 zugeordnet werden.

Außerdem konnte ein tariflich beschäftigter Mitarbeiter zum Gruppenleiter bestellt werden und hat durch die entsprechende Höhergruppierung den Laufbahnwechsel von der Laufbahngruppe 2.1 in die Laufbahngruppe 2.2 vollzogen.

Abschließend ist zu erwähnen, dass ein verbeamteter Fachbereichsleiter nach erfolgreich beendeter modularer Qualifizierung den Laufbahnwechsel in die LG 2.2 vollziehen und zum Städt. Verwaltungsdirektor ernannt werden konnte.

**3.2 Laufbahngruppe 2.1**  
(siehe Anlage 1 / 2)



Die Frauenquote liegt in der LG 2, 1. EA im Beamtenbereich bei 55,1% (vormals 58,6%) und bei 61,5% (vormals 56,5%) im vergleichbaren Tarifbereich und ist damit im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum im Beamtenbereich um 3,5% gesunken, während sie im Bereich der tariflich Beschäftigten um 5% angestiegen ist.

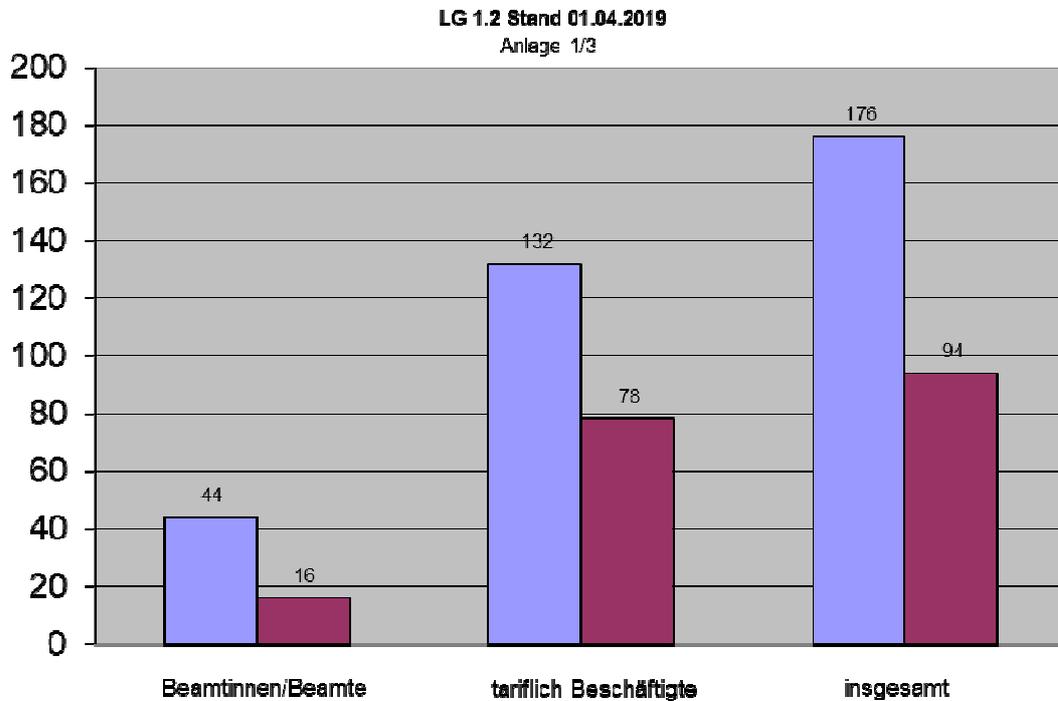
Erfreulich ist, dass zwei tariflich beschäftigte Mitarbeiterinnen nach erfolgreich beendetem Verwaltungslehrgang II und entsprechender Höhergruppierung den Laufbahnwechsel von der LG 1.2 in die LG 2.1 vollziehen konnten und eine weitere tariflich beschäftigte Mitarbeiterin nach vollendeter 20jähriger Berufserfahrung höhergruppiert und damit ebenfalls den Wechsel in die LG 2.1 vollziehen konnte.

Ein tariflich beschäftigter Fachinformatiker konnte nach der Einstellung und Höhergruppierung nach erfolgreich beendeter Probezeit den Laufbahnwechsel in die LG 2.1 vollziehen.

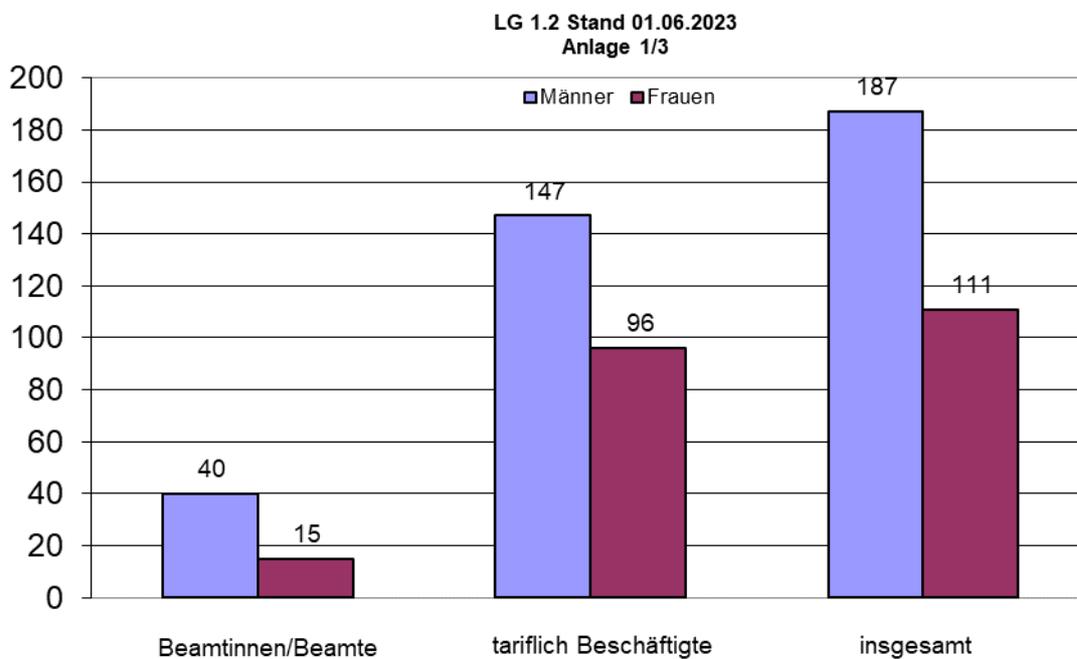
Im Beamtenbereich konnten zwei feuerwehrtechnische Beamte nach Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen den Aufstieg von der LG 1.2 in die LG 2.1 vollziehen.

**3.3**

**Laufbahngruppe 1.2  
(siehe Anlage 1/3)**



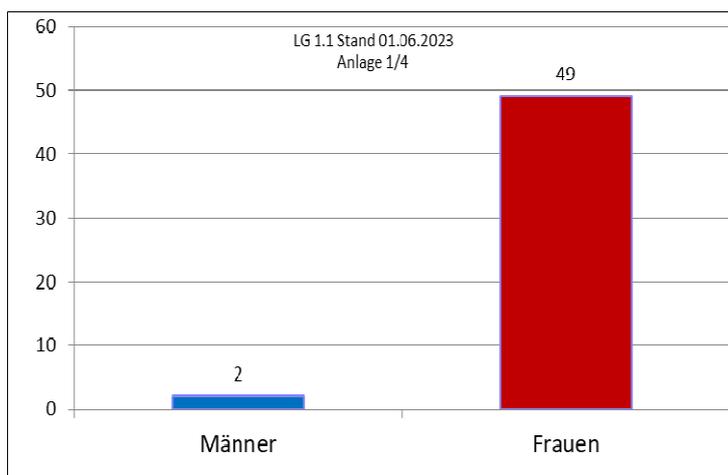
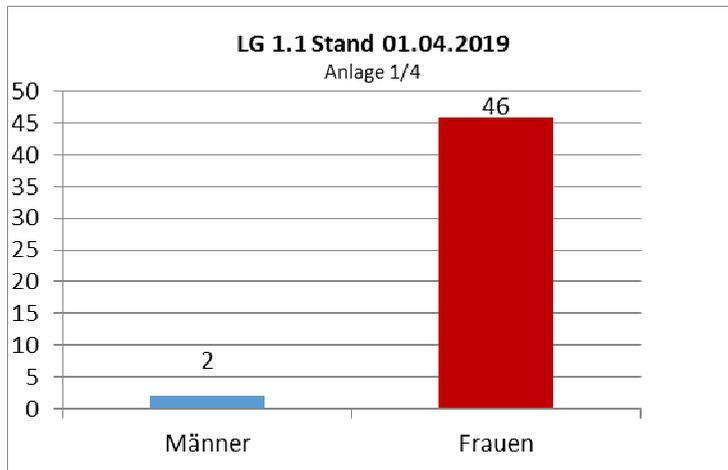
b



Nachdem er deutlich gesunken war ist der Frauenanteil in der LG 1.2 im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum von vormals 34,8% auf nunmehr 37,2% wieder angestiegen und liegt derzeit im Beamtenbereich bei 27,3% (vormals 26,7%) und im Tarifbereich bei 39,5% (vormals 37,1%).

**3.4**

**Laufbahngruppe 1.1**  
(siehe Anlage 1 / 4)

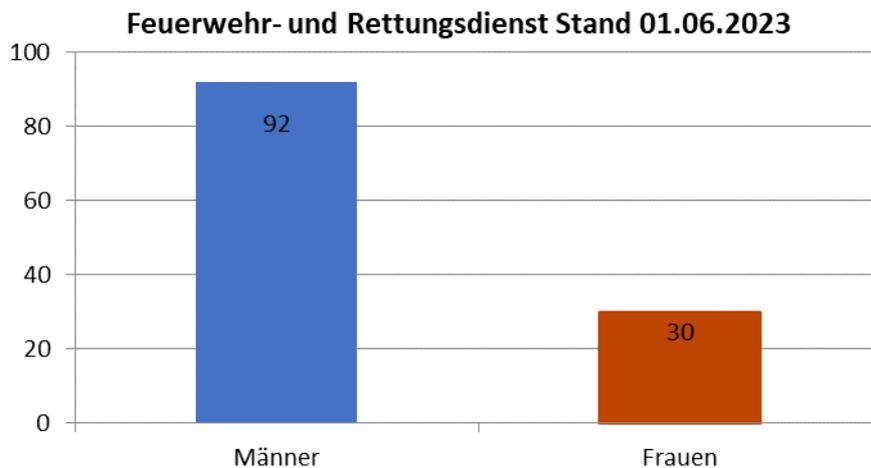
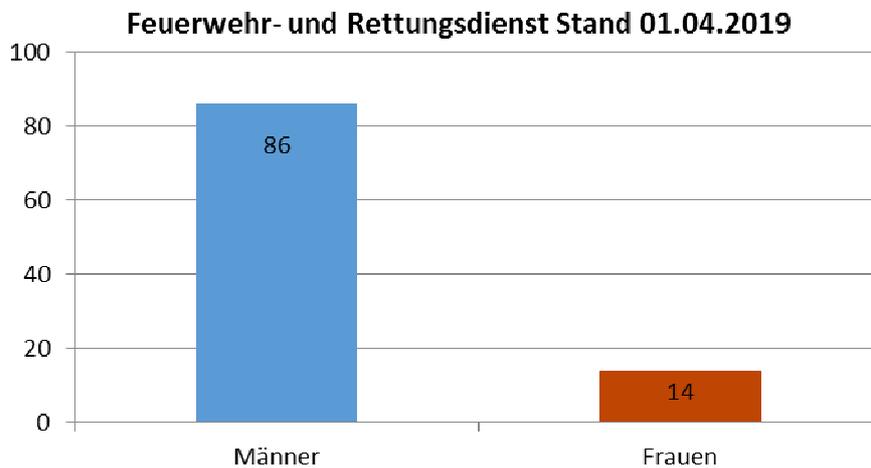


Wie bereits im vorherigen Bericht näher erläutert, finden sich in der hier ausgewiesenen Laufbahngruppe alle Mitarbeitenden wieder, die in die Entgeltgruppen (EG) 1 – 3 eingruppiert sind. Dies sind alle Raumpflegerinnen (46 Mitarbeitende) sowie die Mitarbeitenden im ungelerten handwerklichen Bereich. Der hohe Anteil an weiblichen Raumpflegerinnen ist weiterhin ursächlich für die hohe Frauenquote, welche von vormals 95,8 % auf nunmehr 96,1% nochmals leicht angestiegen ist.

### 3.5 Feuerwehr- und Rettungsdienst / Techn. Bereich / Datenverarbeitung (siehe Anlage 3/1 - 3/3.4)

Aus der folgenden Auswertung der Daten der speziellen Bereiche der Stadt Kamen, also Feuerwehr und Rettungsdienst, technischem Bereich (einschl. der Fachbereiche Planung, Bauen, Umwelt, Servicebetriebe und der SEK) und Datenverarbeitung ist der Frauenanteil dieser Bereiche zu entnehmen.

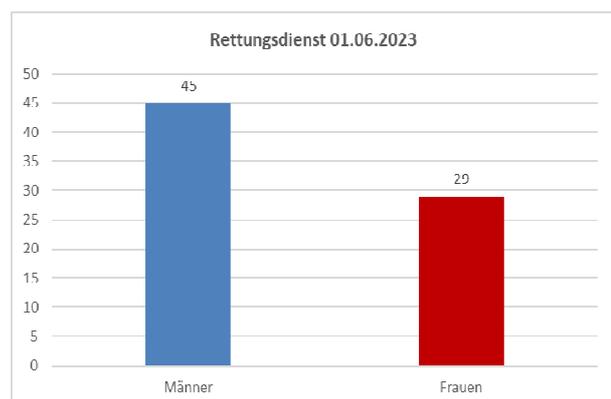
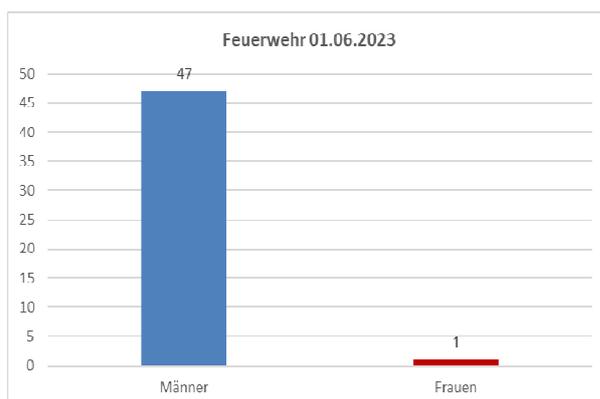
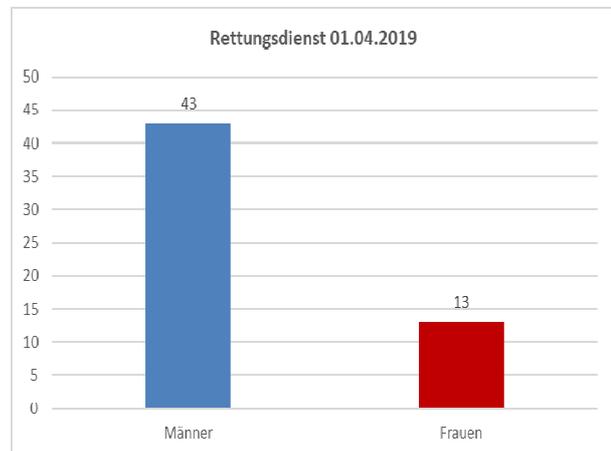
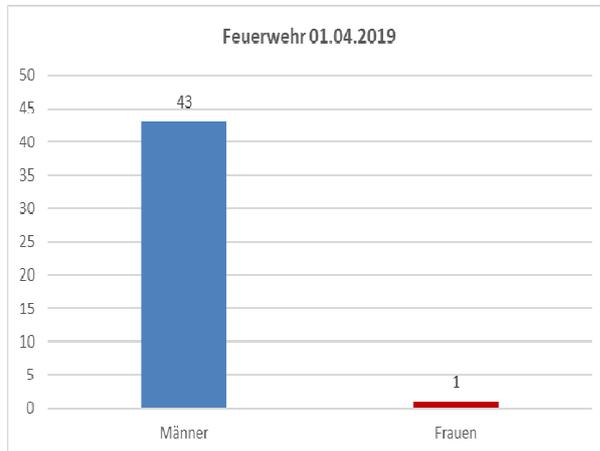
#### Feuerwehr und Rettungsdienst



## Gleichstellungsplan

---

Im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst ist sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Beschäftigten erneut ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu erkennen. Inzwischen liegt der Frauenanteil bei insgesamt 24,6% (vormals 14,0%).



Während für den Rettungsdienst zunehmend Bewerbungen von Frauen eingegangen sind und dementsprechend auch weibliche Fachkräfte eingestellt werden konnten, bleibt der Frauenanteil bei der Feuerwehr weiterhin sehr gering. Erfreulicherweise konnte die seinerzeit ausgebildete Brandmeisteranwärterin nach der Ausbildung übernommen und als feuerwehrtechnischen Beamtin eingestellt werden. Damit liegt der Frauenanteil im Beamtenbereich bei 2,1% (vormals knapp 2,5%).

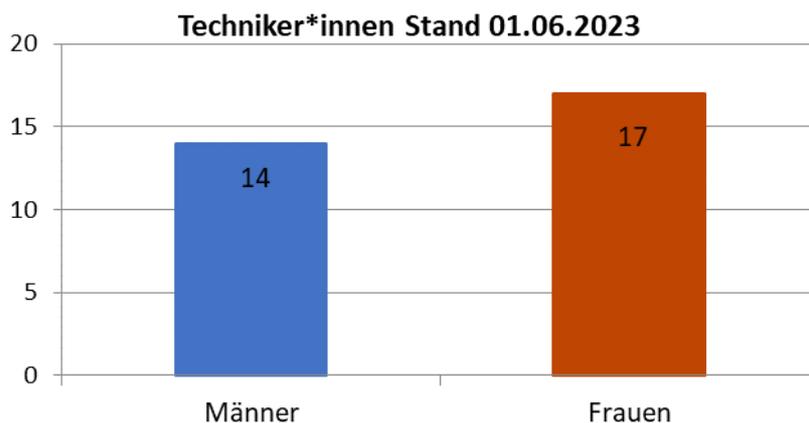
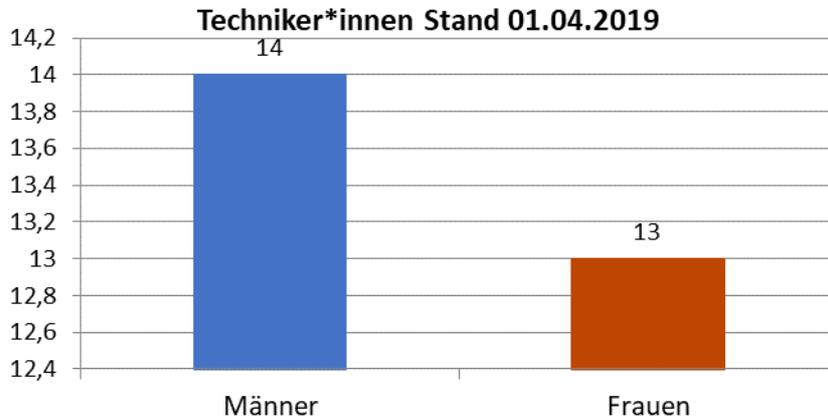
Um Benachteiligungen von Frauen bereits im Auswahlverfahren auszuschließen, orientiert sich die Stadt Kamen im Rahmen des Auswahlverfahrens für die Besetzung von Ausbildungsplätzen sowohl im feuerwehrtechnischen als auch im rettungsdienstlichen Bereich beim körperlichen Eignungstest an den Anforderungen des Deutschen Sportabzeichens. Anders als bei der Ausbildung zur/zum Notfallsanitäter\*in sind Bewerbungen von Frauen für eine Ausbildung als Brandmeisteranwärter\*in weiterhin deutlich in der Unterzahl.

Inzwischen sind 30 Frauen (vormals 14) im feuerwehrtechnischen und im rettungsdienstlichen Bereich beschäftigt. Damit hat sich die Anzahl der dort vorhandenen Mitarbeiterinnen mehr als verdoppelt.

Grund dafür sind u.a. die erstmals im Jahr 2020 eingestellten Auszubildenden zur/zum Notfallsanitäter\*in. Zudem wurde die berufsbegleitende Ausbildung in rettungsdienstlichen Bereich, sprich die Ausbildung von Rettungsassistent\*innen zu Notfallsanitäter\*innen, weiter vorange-trieben. Des Weiteren konnten in der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplanes weitere Frauen im Rettungsdienst eingestellt werden. Damit liegt der Frauenanteil im rettungsdienstlichen Bereich nunmehr bei 39,2 % (vormals 23,2%).

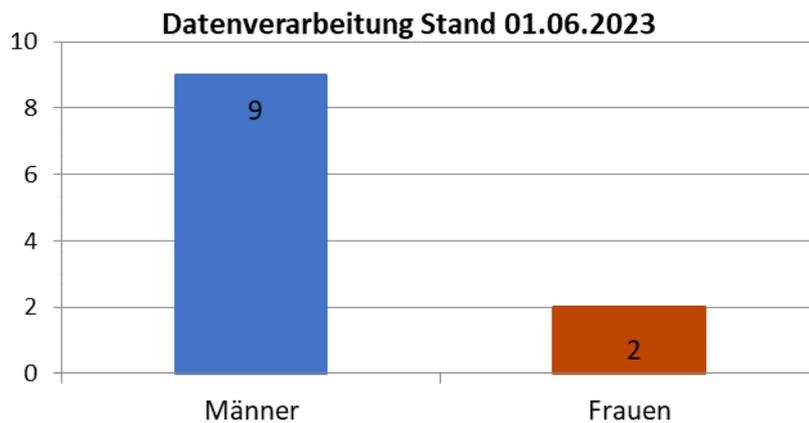
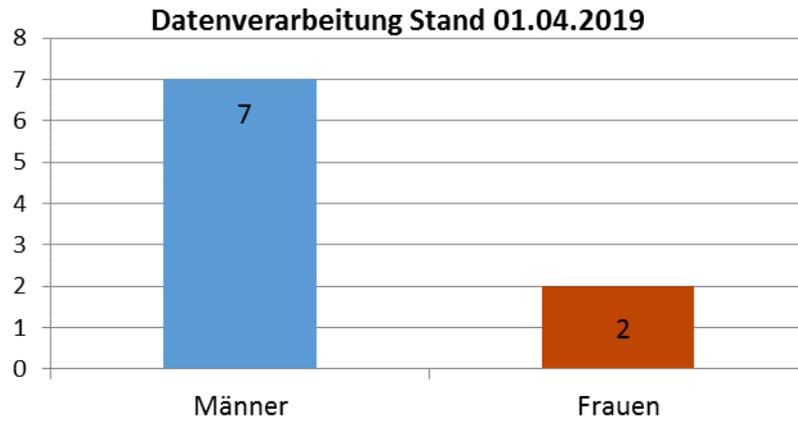
Um sowohl vorhandenes - insbesondere weibliches - Personal zu halten als auch um neues Personal zu gewinnen, wurden in den vergangenen Jahren vermehrt familienfreundliche Rege-lungen getroffen. So ist es mittlerweile möglich, auch im Schichtdienst mit reduzierter Stun-den-zahl zu arbeiten.

### Technischer Bereich



Die Stellen im technischen Bereich waren vormals nahezu paritätisch besetzt. Inzwischen sind 17 der 31 Fachkräfte im technischen Bereich weibliche Beschäftigte. Dies entspricht einem Anteil von 54,8% (vormals 48,1%). Damit hat sich der Frauenanteil im technischen Bereich im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan sehr erfreulich entwickelt und konnte erstmals die 50%-Marke übersteigen. Von den derzeit 17 weiblichen Beschäftigten sind 15 als Ingenieurinnen tätig, davon 13 aktiv, 2 weitere sind beurlaubt und 2 sind keine ausgebildeten Ingenieur\*innen.

### Datenverarbeitung



Im Bereich der Datenverarbeitung sind ausschließlich tariflich Beschäftigte tätig. Der Frauenanteil liegt aktuell bei 18,2% (vormals 22,2%) und ist damit im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan leicht gesunken. Dies resultiert daraus, dass nunmehr 9 im Vergleich zu vormals 7 männlichen Beschäftigten im Bereich der Datenverarbeitung tätig sind.

Zu erwähnen ist, dass ein tariflich Beschäftigter durch die Bestellung zum Gruppenleiter und die entsprechende Höhergruppierung den Wechsel von der LG 2.1 in die LG 2.2 vollziehen konnte.

---

## **Fazit**

Anhand o. g. Darstellungen ist erkennbar, dass sich der Frauenanteil sowohl im Bereich des Feuerwehr- und Rettungsdienstes als auch im technischen Bereich bemerkenswert positiv entwickelt hat. Im Bereich des Feuerwehr- und Rettungsdienstes hat sich die Anzahl der dort vorhandenen Mitarbeiterinnen mehr als verdoppelt. Insgesamt ist der dortige Frauenanteil von vormals 14,0% auf nunmehr 24,6% deutlich angestiegen.

Im technischen Bereich konnte der Frauenanteil erstmals die 50%-Marke übersteigen und hat sich von vormals 48,1% auf nunmehr 54,8 % deutlich verbessert.

Im Bereich der Datenverarbeitung sind die vormals vorhandenen beiden Frauen weiterhin beschäftigt. Aufgrund der nunmehr 9 im Vergleich zu vormals 7 männlichen Beschäftigten ist die Frauenquote jedoch leicht gesunken.

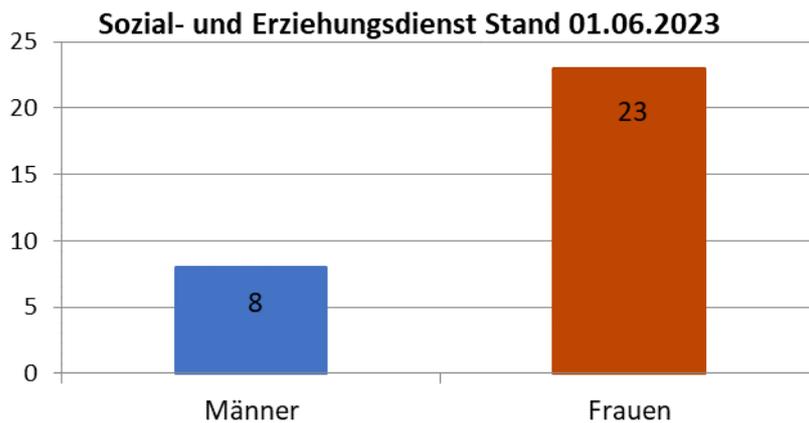
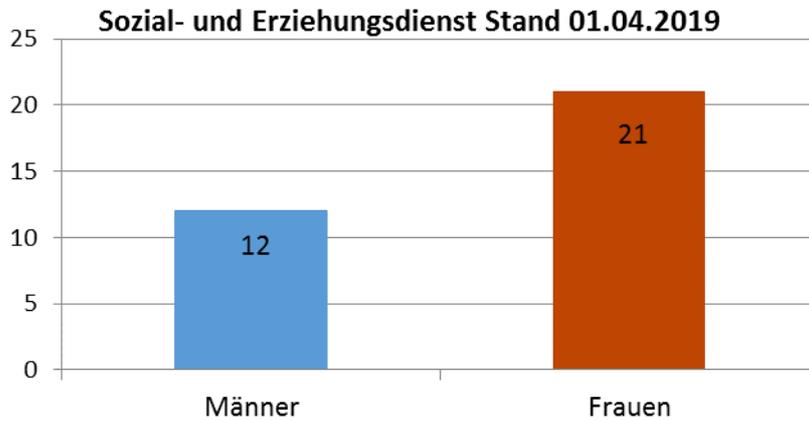
Im vergangenen Berichtszeitraum konnte eine Anwärtlerin eingestellt werden, die derzeit ihre Ausbildung im Bereich Verwaltungsinformatik bei der Datenverarbeitung absolviert.

Der Frauenanteil erhöht sich somit überwiegend kontinuierlich auch in den bisher männerdominierten Bereichen der Stadtverwaltung Kamen.

Hervorzuheben ist, dass mehrere Ingenieurinnen im technischen Bereich eingestellt werden konnten, da sie auch bei männlicher Konkurrenz in den jeweiligen Auswahlverfahren von sich überzeugen konnten.

Abschließend ist festzustellen, dass die bei der Stadt Kamen bisher vorhandene Parität im technischen Bereich nunmehr erstmals übertroffen werden konnte. Im feuerwehrtechnischen Bereich hat sich der Frauenanteil zwar verdoppelt, ist jedoch weiterhin insgesamt zu gering.

## 3.6

**Sozial- und Erziehungsdienst**  
(siehe Anlage 4.1)

Beim Sozial- und Erziehungsdienst handelt es sich um einen frauendominierten Bereich in dem fast ausschließlich tariflich beschäftigte Mitarbeitende tätig sind. Lediglich drei Frauen sind als Beamtinnen beschäftigt.

Im Vergleich zum vormaligen Berichtszeitraum hat sich die Frauenquote weiterhin erhöht und liegt nun bei 74,2% (vormals 63,6%). Dies resultiert daraus, dass nunmehr nur noch 8 im Vergleich zu vormals 12 männlichen Beschäftigten im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes tätig sind. Darüber hinaus ist die Anzahl der weiblichen Beschäftigten von vormals 21 auf nunmehr 23 angestiegen.

Derzeit sind 23 der insgesamt 31 Mitarbeitenden weiblich.

## Gleichstellungsplan

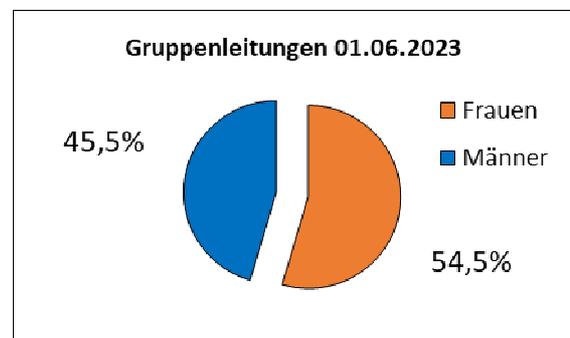
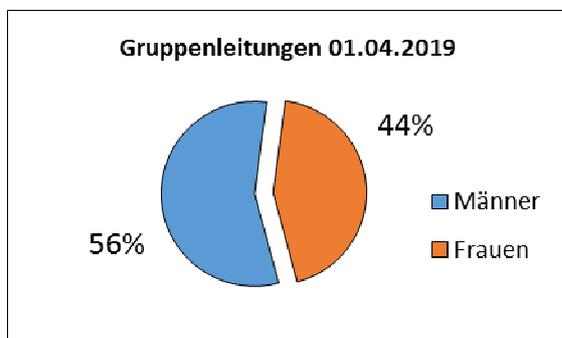
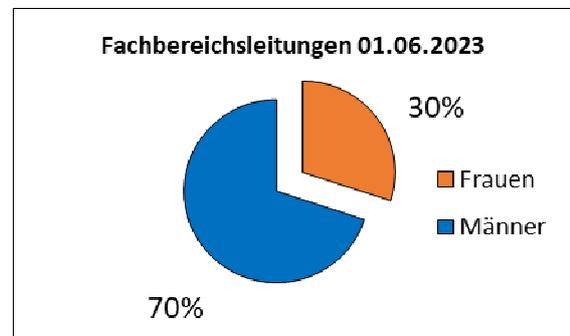
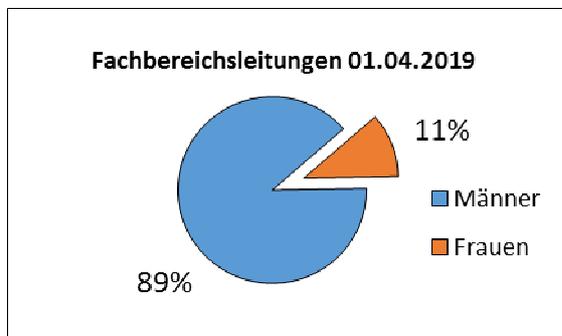
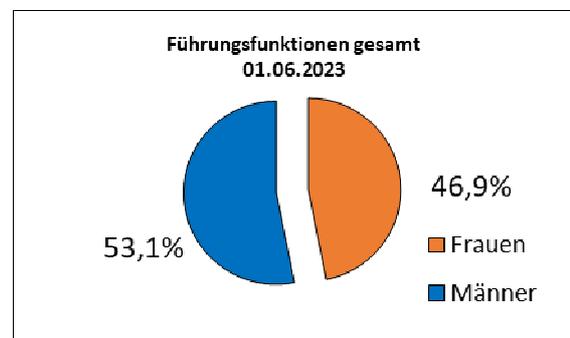
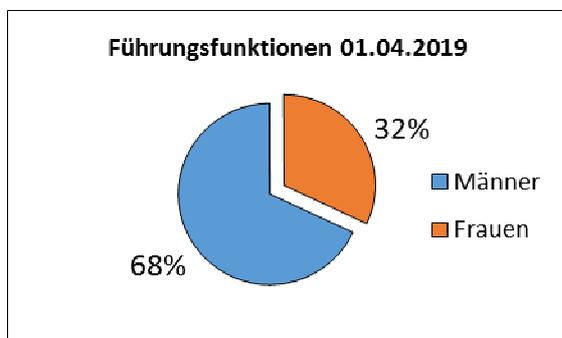
---

Anzumerken ist, dass zwei der bisher im Bereich des Sozial- und Erziehungserziehungsdienstes ausgewiesenen Beschäftigten aufgrund der nunmehr mit den Führungsfunktionen verbundenen überwiegenden Verwaltungstätigkeiten nicht mehr hier ausgewiesen werden..

**3.7**

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

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan ist der Frauenanteil an den Führungsfunktionen um 14,9% auf nunmehr 46,9% gestiegen (vormals 32,0%). Die Führungsebene ist bei der Stadt Kamen unterteilt in Gruppen- und Fachbereichsleitungen. Während der Frauenanteil bei den Fachbereichsleitungen inzwischen bei 30,0% (vormals 11,0%) liegt, hat er bei den Gruppenleitungen erstmals die 50%-Marke überstiegen und liegt bei 54,5% (vormals 44%)



Nach wie vor sind Frauen in Führungsfunktionen unterrepräsentiert. Am Stichtag, also am 01.06.2023, waren von den insgesamt 32 Führungsstellen 15 Stellen mit Frauen besetzt.

## Gleichstellungsplan

---

Von den 22 Gruppenleitungen sind 12 Stellen mit Frauen besetzt, unter den insgesamt 10 Fachbereichsleitungen befinden sich lediglich 3 Frauen.

Nach dem LGG NRW finden Wahlbeamtinnen und –beamte keine Berücksichtigung im Gleichstellungsplan. Der Verwaltungsvorstand bleibt deshalb bei dieser Auswertung unberücksichtigt. Trotzdem sei an dieser Stelle erwähnt, dass dem Verwaltungsvorstand, neben der Bürgermeisterin, dem 1. Beigeordneten und dem Kämmerer zwei weibliche Beigeordnete angehören. Damit liegt die Frauenquote in diesem Bereich bei erfreulichen 60,0%.

### 3.8 Auszubildende

Die Ausbildungssituation stellt sich wie folgt dar:

Berufe	2019		2020		2021		2022		2023		Gesamt	davon w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Inspektoranwärter*in	2	7		3		4	2	2	1	3	24	19
Sekretäranwärter*in	1										1	--
Verwalt.fachangestellte	2	4	2	5	1	5	2	4	1	5	31	23
Brandmeisteranw.	2	1					2		5	1	11	2
Fachinformatiker*in Anwendungsentwickl./ Systemintegration	2		1		1				1		5	--
Fachangestellte für Medien- u. Inform. dienste (Bibl./Archiv)		2		1				1		1	5	5
Elektroniker*in					1		1				2	--
Straßenwärter*in	1		1								2	--
Notfallsanitäter*in			4	6	5	7	5	12	3	7	49	32
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>130</b>	<b>81</b>
<b>Frauenanteil %</b>	<b>58,3%</b>		<b>65,2%</b>		<b>66,7%</b>		<b>61,3%</b>		<b>60,7%</b>		<b>62,3%</b>	

Anm.:

Die Auswertungen wurden jeweils zum Zeitpunkt der letzten Einstellungen im Einstellungsjahr vorgenommen, also auf dem Stand vom 01.10. des Jahres. Dargestellt sind die jeweils vorhandenen Auszubildenden.

Der aktuelle GLP weist bei den Auszubildenden eine Frauenquote von insgesamt 62,3% (vormals 57,1%) auf. Dies ist im Vergleich zum abgelaufenen Berichtszeitraum ein Anstieg von 5,2%.

Nachdem die Ausbildung mit Blick auf die finanzielle Situation der Stadt zunächst zurückgefahren werden musste, wird seit 2012 kontinuierlich ausgebildet, inzwischen sogar über Bedarf.

Im Jahr 2018 wurde der letzte Stadtsekretäranwärter eingestellt. Die Ausbildung wird seither nicht mehr angeboten, da die Entwicklungsmöglichkeiten in der LG 1.2 nicht ausreichend attraktiv sind.

Im Jahr 2020 wurden erstmals Auszubildende zur/zum Notfallsanitäter\*in eingestellt. Unter den seinerzeit eingestellten 10 Auszubildenden waren 6 Frauen. Inzwischen sind 17 der insgesamt 28 Auszubildenden zur/zum Notfallsanitäter\*in weiblich.

Zu Beginn des Jahres 2021 wurde einem Auszubildenden zum Elektroniker die Beendigung seiner Ausbildung durch Übernahme von einem privaten ortsansässigen Handwerksbetrieb in den Dienst der Stadt Kamen ermöglicht. Nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung Anfang des Jahres 2023 wurde er als Elektroniker bei den Servicebetrieben eingestellt.

Der Tarifvertrag für die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes geht grundsätzlich davon aus, dass eine Ausbildung in Vollzeit erfolgt. Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist jedoch auch eine Teilzeitausbildung möglich (§ 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Während die Schulblöcke vollumfänglich zu absolvieren sind, wird der praktische Teil der Ausbildung mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Std. absolviert.

Die Teilzeitausbildung einer Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste wurde zwischenzeitlich erfolgreich abgeschlossen.

Auch für Inspektoranwärter\*innen wurden durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz die Voraussetzungen für eine Teilzeitausbildung geschaffen.

Die Umsetzung der Vorgaben an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV) befindet sich derzeit noch in der Akkreditierungsphase, so dass die ersten Anwärter\*innen frühestens mit Beginn des Einstellungsjahres 2023 mit der Teilzeitausbildung an der HSPV beginnen könnten.

Im Einstellungsjahr 2023 werden neben zwei Inspektoranwärterinnen, vier Verwaltungsfachangestellte, voraussichtlich 4 Auszubildende zur/zum Notfallsanitäter\*in, 1 Fachinformatiker sowie 1 Brandmeisteranwärterin und 3 Brandmeisteranwärter eingestellt.

Mit Blick auf die in den kommenden Jahren anstehende Personalfuktuation kann weiterhin davon ausgegangen werden, dass die eingestellten Auszubildenden der Stadt Kamen bei entsprechender Leistung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden können.

Die Besetzung der Ausbildungsplätze und die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erfolgen grundsätzlich geschlechtsneutral. Unter Berücksichtigung des LGG NRW sind Frauen in den Laufbahngruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, also in der LG 1.2, die Hälfte der Ausbildungsplätze vorbehalten, soweit genügend geeignete Bewerberinnen vorhanden sind.

**3.9**

**Beurlaubte**  
(siehe Anlagen 2/1 – 2/4 und 5/1.2)

Sämtlichen Anträgen auf Beurlaubung wurde stattgegeben.

Insgesamt sind bei der Stadtverwaltung Kamen derzeit 10 Beschäftigte beurlaubt. Von den 10 Beschäftigten nehmen 8 Beschäftigte Elternzeit in Anspruch, darunter ein männlicher Beschäftigter. Eine der Beschäftigten nimmt derzeit bereits während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung wahr. Zwei weitere weibliche Beschäftigte sind nach § 28 TVöD beurlaubt.

Während des abgelaufenen Berichtszeitraums haben 9 (vormals 5) männliche Beschäftigte Elternzeit in Anspruch genommen, zwei davon zweimal. Im Gegensatz zum letzten Berichtszeitraum haben sich dabei erneut nicht alle Männer auf die sog. „2 Vätermonate“-Elternzeit beschränkt. Ein Mann hatte insgesamt 3 Monate Elternzeit, 2 Männer hatten jeweils 4 Monate und 1 Mann hatte 6 Monate Elternzeit.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden.

Rückkehrende aus der Elternzeit werden regelmäßig entsprechend ihrer Qualifikation wieder in die Verwaltung integriert.

### 3.10 Anzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden einschl. Altersteilzeit

Derzeit nehmen von den 554 Beschäftigten insgesamt 171 Beschäftigte der Stadt Kamen eine Teilzeitbeschäftigung wahr, also 30,9%. Der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist weiblich, nämlich 89,5% (vormals 87,7%). Davon sind 44 Mitarbeitende im Bereich der Raumpflege eingesetzt, also 27,5% (vormals 33,8%). Die Angaben umfassen auch 6 Altersteilzeitverhältnisse (Arbeits- und Freistellungsphase), 2 davon werden von Frauen wahrgenommen. Bisher konnte den Anträgen auf Gewährung von Teilzeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen wunschgemäß entsprochen werden. Auch die Wünsche der Mitarbeiter\*innen hinsichtlich der Festlegung ihrer täglichen Arbeitszeit konnten weitestgehend berücksichtigt werden.

Seit dem 1. Januar 2015 gilt ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Damit können Beschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal 24 Monate auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Derzeit wird von den Beschäftigten keine Familienpflegezeit in Anspruch genommen.

Gesamtdarstellung Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitstellen:

	Anzahl Beschäftigte insgesamt	Anzahl Teilzeitkräfte	Vollzeitkräfte	Teilzeitquote
w	276	153	123	55,4% (vormals 54,6%)
m	278	18	260	6,5% (vormals 7,1%)
<b>gesamt</b>	<b>554</b>	<b>171</b>	<b>383</b>	<b>30,9</b> (vormals 29,9%)

Stellt man die Zahl aller weiblichen Beschäftigten (insgesamt 276) dem Anteil der weiblichen Teilzeitkräfte (insgesamt 153) gegenüber, ist festzustellen, dass sich aktuell 55,4% der weiblichen Beschäftigten in einer Teilzeitbeschäftigung befinden (vormals 54,6%). Die Teilzeitbeschäftigung wird von den im Verwaltungsbereich tätigen weiblichen Beschäftigten, also ohne weibliche Raumpflegerinnen weiterhin überwiegend aus familiären Gründen in Anspruch genommen.

## Gleichstellungsplan

---

Von den männlichen Beschäftigten (insgesamt 278) nehmen aktuell 18 Beschäftigte, davon 1 Beamter, eine Teilzeitbeschäftigung wahr. Dies entspricht einem Anteil von 6,5% (vormals 7,1%). 4 Männer nutzten bzw. nutzen die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen zur Betreuung eines oder mehrerer Kinder.

Von den Beschäftigten der Stadt Kamen wird der überwiegende Anteil an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf somit weiterhin von den weiblichen Beschäftigten geleistet.

### 3.11 Höhergruppierungen und Beförderungen

Die Entwicklung von Höhergruppierungen und Beförderungen stellt sich im abgelaufenen Berichtszeitraum, also im Zeitraum vom 01.04.2019 bis zum Ablauf des 31.05.2023, wie folgt dar:

	Verbeamtete		tarifl. Beschäftigte		Gesamt	davon w
	männlich	weiblich	männlich	weiblich		
2019 (ab 01.04.2019)	3	3	5	4	15	7
2020	4	2	15	12	33	14
2021	8	3	5	5	21	8
2022	15	6	11	12	44	18
2023 (bis zum Ablauf des 31.05.2023)	2	2	13	4	21	6
<b>insgesamt</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>134</b>	<b>53</b>

Insgesamt wurden 134 Höhergruppierungen und Beförderungen im o.g. Zeitraum ausgesprochen; 53 davon erfolgten zugunsten von weiblichen Beschäftigten. Dies entspricht einem Anteil von 39,6% (vormals 50,8 %).



Aufgrund der Tarifautomatik des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) führt die Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit bei tariflich Beschäftigten automatisch dazu, dass unverzüglich ein Entgelt entsprechend der höherwertigeren Tätigkeit zu zahlen ist.

Im Gegensatz dazu ist bei den Verbeamteten eine Beförderung grundsätzlich nur dann möglich, wenn zusätzlich zu der Übertragung eines entsprechend höher bewerteten Dienstpostens die laufbahnrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

#### **4. Prognose und Zielvorgaben für die Jahre 2024 bis 2028**

Nach § 6 Abs. 3 LGG NRW sind in den GLP für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben aufzunehmen, die, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, geeignet sind, den Anteil an Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, langfristig bis auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

##### Grundsätzliches

Solange in einem bestimmten Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, sind Frauen bei konkreten Einzelfallentscheidungen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Möglichkeit zur Beförderung bzw. Höhergruppierung von Beschäftigten besteht in der Regel dann, wenn freiwerdende Stellen nachbesetzt werden. Stellen werden frei, wenn vorhandene Beschäftigte aus dem Dienst der Stadt Kamen ausscheiden. Das Ausscheiden erfolgt spätestens mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Durch das Ausscheiden von Beschäftigten mit Erreichen der Regelaltersgrenze ist bis zum Ablauf dieses GLP voraussichtlich mit 65 Stellen zu rechnen, die nachzubesetzen sein werden. Die Vergangenheit hat jedoch gezeigt, dass das Ausscheiden in der Regel zwar bereits vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgt, z. B. durch Krankheit oder Schwerbehinderung, Fluktuationen aus diesen Gründen sind jedoch nicht planbar.

(Bei jeder Vakanz wird überprüft, ob eine Nachbesetzung der Stelle notwendig oder ob durch organisatorische Änderungen die Einsparung der Stelle möglich ist.)

In den Jahren 2024 – 2028 voraussichtlich nachzubesetzende Stellen im Einzelnen:

Gruppe	Bereich	in den Jahren 2024- 2028 freiwerdende Stellen	Ziel Nachbesetzung mit Frauen
LG 2.2	Verwaltung	1	0
	Feuerwehr u. Rett.dienst	0	0
	techn. Bereich	1	0
	Datenverarbeitung	0	0
	Sozial-u. Erzieh.dienst	1	1
	handwerk. Bereich	0	0
	Musikschule	0	0
LG 2.1	Verwaltung	5	Frauenquote >50%
	Feuerwehr u. Rett.dienst	5	1
	techn. Bereich	2	Frauenquote >50%
	Datenverarbeitung	1	1
	Sozial-u. Erzieh.dienst	2	Frauenquote >50%
	handwerk. Bereich	1	0
	Musikschule	5	3
LG 1.2	Verwaltung	4	Frauenquote >50%
	Feuerwehr u. Rett.dienst	7	1
	techn. Bereich	0	Frauenquote >50%
	Datenverarbeitung	0	0
	Sozial-u. Erzieh.dienst	0	Frauenquote >50%
	handwerk. Bereich	15	3
	Musikschule	1	Frauenquote = 50%
LG 1.1	Verwaltung	0	0
	Feuerwehr u. Rett.dienst	0	0
	techn. Bereich	0	0
	Datenverarbeitung	0	0
	Sozial-u. Erzieh.dienst	0	0
	handwerk. Bereich	0	0
	Musikschule	0	0
	Reinigung	15	Frauenquote >50%

### Laufbahngruppe 2.2

Da in der Laufbahngruppe 2.2 der Anteil der Frauen weiterhin unter 50% liegt, sind in diesem Bereich Vorgaben zur Zielerreichung von besonderer Bedeutung.

Im Bereich der LG 2.2 sollten lt. Zielvorgabe des letzten GLP vier der 9 freiwerdenden Stellen jeweils mit einer Frau nachbesetzt werden. Die Zielvorgabe konnte erst teilweise umgesetzt werden, da bis zum Stichtag 01.06.2023 erst zwei der vier Stellen tatsächlich nachzubesetzen waren.

Künftig werden 3 Stellen in der Laufbahngruppe 2.2 nachzubesetzen sein. Ziel ist es hierbei, dass mindestens eine Stelle mit einer Frau nachbesetzt wird.

### **Laufbahngruppe 2.1**

#### a) Verwaltung

Der vorige Bericht sah vor, fünf der neun im Verwaltungsbereich freiwerdenden Stellen mit Frauen nachzubeseetzen.

Zwei Stellen wurden mit Frauen, eine Stelle mit einem Mann nachbesetzt. Eine weitere Stelle wird mit einer Beamtin nachbesetzt, die zeitnah ihre Ausbildung als Stadtinspektoranwärterin erfolgreich beenden wird. Die letzte geplante Stelle wurde mit einer Beamtin der LG 1.2 nachbesetzt. Da nur vier der fünf geplanten Stellen mit Frauen nachbesetzt wurden und zudem eine Stelle nunmehr der LG 1.2 zugeordnet wurde, wurde die Zielvorgabe nicht eingehalten.

Da die Frauenquote im Verwaltungsbereich über 50% liegt und die Ziele des GLP damit bereits erreicht sind, sind weitere Zielvorgaben nicht erforderlich.

#### b) Feuerwehr und Rettungsdienst

Im abgelaufenen Berichtszeitraum sollten zwei freiwerdende Stellen jeweils nach Durchführung eines Auswahlverfahrens nachbesetzt werden. Eine der Stellen wurde zwischenzeitlich mit einem Mann nachbesetzt, die andere Stelle ist weiterhin mit dem damaligen Stelleninhaber besetzt.

Die fünf im aktuellen Berichtszeitraum voraussichtlich freiwerdenden Stellen sollen nach Durchführung eines entsprechenden Auswahlverfahrens nachbesetzt werden. Hierbei werden die Belange des LGG NRW berücksichtigt, d.h. dass Frauen im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leitung bevorzugt berücksichtigt werden.

c) technischer Bereich

Im technischen Bereich der LG 2.1 sollten während des vorigen Berichtszeitraums vier der sechs freiwerdenden Stellen mit Frauen nachbesetzt werden. Zwei der vier Stellen wurden zwischenzeitlich mit Männern nachbesetzt. Eine der Stellen wurde der LG 1.2 zugeordnet. Die anderen beiden Stellen werden erst im aktuellen Berichtszeitraum nachzubesetzen sein. Die Zielvorgabe konnte somit nicht eingehalten werden.

Da die Frauenquote im technischen Bereich über 50% liegt und die Ziele des GLP damit bereits erreicht sind, sind weitere Zielvorgaben nicht erforderlich.

d) Datenverarbeitung

Der Bereich Datenverarbeitung wurde erstmals mit dem GLP 2019 – 2023 dargestellt. Im abgelaufenen Berichtszeitraum sollte eine der zwei freiwerdenden Stellen mit einer Frau nachbesetzt werden. Da beide Stellen mit Männern nachbesetzt wurden, wurde die Zielvorgabe nicht eingehalten.

In den Jahren 2024 bis 2028 wird voraussichtlich eine Stelle der Laufbahngruppe 2.1 nachzubesetzen sein. Sie soll nach Durchführung eines entsprechenden Auswahlverfahrens wenn möglich mit einer Frau nachbesetzt werden.

e) Sozial- und Erziehungsdienst

Die Frauenquote im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes liegt ebenso wie im letzten Berichtszeitraum weiterhin über 50%. Daher wurden bereits für den letzten Berichtszeitraum keinerlei Zielvorgaben erstellt.

f) handwerklicher Bereich

Für den handwerklichen Bereich wurden im letzten Berichtszeitraum keine Zielvorgaben erstellt.

Im aktuellen Berichtszeitraum wird voraussichtlich eine Stelle nachzubeseetzen sein.

g) Musikschule

Der Bereich der Musikschule wurde im letzten GLP erstmals gesondert dargestellt. Von den vier im vergangenen Berichtszeitraum nachzubeseetzenden Stellen, sollten zwei mit Frauen nachbesetzt werden. Während eine der beiden Stellen inzwischen eingespart wurde, ist für die Nachbesetzung der zweiten Stelle nunmehr ein Auswahlverfahren geplant. Die Zielvorgabe konnte nicht eingehalten werden.

Die Leitungsstelle der Musikschule wurde kommissarisch aus den Reihen der Beschäftigten der Musikschule besetzt. Ein erneutes Auswahlverfahren für die Nachbesetzung der Leitungsstelle ist für Anfang des Jahres 2024 vorgesehen.

Von den vier weiteren in den Jahren 2024 bis 2028 voraussichtlich freiwerdenden Stellen sollen 3 mit Frauen nachbesetzt werden

## **Laufbahngruppe 1.2**

a) Verwaltung

Im abgelaufenen Berichtszeitraum sollten im Verwaltungsbereich der LG 1.2 zehn Stellen nachzubeseetzen sein, von denen 9 mit Frauen nachbesetzt werden sollten.

Während eine der Stellen bereits eingespart wurde, wird eine zweite künftig wegfallen. Auch obwohl die anderen sieben Stellen mit Frauen nachbesetzt wurden, konnte die Zielvorgabe nicht eingehalten werden.

Da die Frauenquote im Verwaltungsbereich der LG 1.2 nunmehr über 50% liegt und die Ziele des GLP damit bereits erreicht sind, sind weitere Zielvorgaben nicht erforderlich.

#### b) Feuerwehr und Rettungsdienst

Im abgelaufenen Berichtszeitraum sollte eine der zwei freiwerdenden Stellen mit einer Frau nachbesetzt werden wurde. Dies wurde durch die Übernahme einer Brandmeisteranwärterin nach der Ausbildung umgesetzt, so dass die Zielvorgabe realisiert werden konnte.

In den Jahren 2024 – 2028 werden voraussichtlich sieben Stellen nachzubesetzen sein. Eine der Stellen soll nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung durch eine Brandmeisteranwärterin nachbesetzt werden.

#### c) technischer Bereich

Im abgelaufenen Berichtszeitraum sollte keine Stelle für eine Nachbesetzung frei werden.

Da die Frauenquote im technischen Bereich der LG 1.2 über 50% liegt sind weitere Zielvorgaben nicht erforderlich.

#### d) Datenverarbeitung

Der Bereich der Datenverarbeitung der LG 1.2 wird in diesem Bericht erstmals erläutert. Vergleichswerte und Zielvorgaben aus Vorberichten liegen daher nicht vor.

Im aktuellen Berichtszeitraum wird voraussichtlich keine Stelle nachzubesetzen sein.

e) Sozial- und Erziehungsdienst

Im abgelaufenen Berichtszeitraum sollte voraussichtlich eine freiwerdende Stelle nachbesetzt werden. Ob und wie eine Nachbesetzung erfolgen sollte, konnte seinerzeit nicht prognostiziert werden. Die entsprechende Stellenausschreibung läuft derzeit.

Da die Frauenquote im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes der LG 1.2 über 50% liegt und die Ziele des GLP damit bereits erreicht sind, sind weitere Zielvorgaben nicht erforderlich.

f) handwerklicher Bereich

Der vorherige Bericht ging von neun im handwerklichen Bereich der LG 1.2 freiwerdenden Stellen aus. Eine Stelle davon sollte mit einer Frau nachbesetzt werden.

Während eine der Stellen vom vormaligen Stelleninhaber aktuell noch besetzt ist, wurden acht weitere Stellen mangels Bewerbungen von Frauen allesamt mit Männern nachbesetzt. Somit konnte die Zielvorgabe nicht eingehalten werden.

Künftig werden im handwerklichen Bereich der LG 1.2 voraussichtlich fünfzehn Stellen frei. 3 Stellen sollen, wenn möglich, mit Frauen nachbesetzt werden.

g) Musikschule

Die in den Jahren 2019 bis 2023 voraussichtlich freiwerdende Stelle sollte mit einer Frau nachbesetzt werden. Da der damalige Stelleninhaber die Stelle derzeit noch besetzt, konnte die Zielvorgabe nicht eingehalten werden.

Da die Frauenquote im Bereich der LG 1.2 der Musikschule bei 50% liegt sind weitere Zielvorgaben nicht erforderlich.

### **Laufbahngruppe 1.1**

Da im einfachen Dienst durch den hohen Anteil an weiblichen Raumpflegerinnen weiterhin ein deutlicher Frauenüberschuss besteht, wird hier auf Zielvorgaben verzichtet.

### **Fazit**

Die Zielvorgaben des abgelaufenen GLP 2019 – 2023 konnten nicht in allen Bereichen eingehalten werden.

Grundsätzlich soll in allen Bereichen, in denen der Frauenanteil stark unterrepräsentiert bzw. nicht vorhanden ist, gezielt darauf hingearbeitet werden, den Frauenanteil zu erhöhen, mindestens aber zu erhalten.

Gerade im Ausbildungsbereich besteht die Möglichkeit, den Frauenanteil gezielt zu erhöhen, so dass hier auch weiterhin besonders auf die Frauenquote zu achten ist.

Die Nachbesetzung freiwerdender Stellen erfolgt überwiegend extern, d.h. nach Durchführung eines entsprechenden Auswahlverfahrens. Bei der Durchführung der Auswahlverfahren werden die Zielvorgaben des GLP unter Beachtung der Vorgaben des LGG NRW zwar stets beachtet, können jedoch aufgrund fehlender Bewerbungen oder fehlender gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen oftmals nicht umgesetzt werden.

Es bleibt weiterhin ein Kraftakt, Frauen insbesondere für Tätigkeiten im handwerklichen Bereich und im feuerwehrtechnischen Dienst, zu gewinnen.

## 5. Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungsplans

### Gleichstellung in der Verwaltung

Ziel	Maßnahme
Gleichstellung als Führungsaufgabe dauerhaft etablieren	Teilnahme aller Führungskräfte an mindestens einem Seminar mit Gleichstellungsaspekten, z.B. AGG, Genderkompetenz, Sensibilisierung diskriminierungsfreie Gespräche führen, Führen in Teilzeit, Führen auf Distanz bei mobilem Arbeiten etc.
Einheitliche diskriminierungsfreie Kommunikation	Erarbeitung einer Handreichung zur einheitlichen Verwendung der gendergerechten Sprache innerhalb der Verwaltung, sowie geschlechtsneutrale Anpassung von Dienstvereinbarungen, -anweisungen und Satzungen bei deren Änderung oder Neufassung
Förderung von Nachwuchsführungskräften	Erstellung und Durchführung von Fortbildungsprogrammen für Nachwuchsführungskräfte

### Stellenbesetzungsverfahren / Stellenausschreibungen

Ziel	Maßnahme
Gewinnung von qualifiziertem Personal durch Angebot reduzierter Arbeitszeit und Möglichkeit des Tandem-Modells	Führungsstellen werden auch weiterhin in Teilzeit ausgeschrieben und entsprechend besetzt; zusätzlich wird auch weiterhin die Möglichkeit der Besetzung im Tandem-Modell angeboten
Erleichterung des Wiedereinstiegs	Rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung oder Elternzeit werden mit den Beschäftigten Gespräche über den beruflichen Wiedereinstieg geführt

### Personalentwicklung

Ziel	Maßnahme
Unterstützung bei der Berufs- und Karriereplanung insbesondere für Frauen schaffen	Es wird auch künftig die Möglichkeit geschaffen, spezielle Fortbildungsmaßnahmen, welche die Stellung der Frau im Berufsleben fördert, zu besuchen
Durchführung von Frauenvollversammlungen	Mental Load, Austausch und Information für Mitarbeiterinnen

### Chancengleichheit im Ausbildungsbereich

Ziel	Maßnahme
Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten bei der Berufswahl	Die Stadtverwaltung Kamen unterstützt die Möglichkeit der Teilzeitausbildung

### Maßnahmen zur Gesundheit und Prävention

Ziel	Maßnahme
Unterstützung Betroffener durch Schaffung klarer Rahmenbedingungen zur Vorgehensweise bei Meldungen und Ahndungen	Es wird ein Leitfaden zur Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung erarbeitet
Selbstbehauptungskurs	Ein Selbstbehauptungskurs wird für alle Interessierten angeboten

## 6. Zusammenfassung und Ausblick

Auch wenn die Frauenquote in der Laufbahngruppe 2.1 insgesamt bei inzwischen 59,1% liegt (vormals 57,3%), besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Besoldungsgruppen A10 und A12. In den Entgeltgruppen hingegen liegt der Frauenanteil durchweg bei mehr als 50%.

In der LG 2.2 EA liegt die Frauenquote insgesamt bei 31,6% (vormals 31,8%). Die Unterrepräsentanz von Frauen zieht sich hier durch alle Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Der Anteil von Frauen in der Laufbahngruppe 2.1 ist angestiegen, in der Laufbahngruppe 2.2 ist er leicht gesunken. Seit der Erstellung des vorherigen Gleichstellungsplanes sind somit lediglich in der LG 2.1 Verbesserungen eingetreten.

Im Bereich des Feuerwehr- und Rettungsdienstes sind im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum inzwischen mehr als doppelt so viele Frauen beschäftigt (jetzt 30, vormals 14). Die Frauenquote ist daher deutlich auf nunmehr 24,6% angestiegen (vormals 14,0%). Der trotzdem weiterhin zu geringe Frauenanteil ist darauf zurückzuführen, dass sich nur wenige bis gar keine Frauen auf entsprechend ausgeschriebene Stellen bewerben. Er kann in erster Linie dadurch erhöht werden, dass künftig mehr entsprechend ausgebildete Frauen für ausgeschriebene Stellen zur Verfügung stehen werden.

Die Stadt Kamen hat im abgelaufenen Berichtszeitraum erstmals Auszubildende zur/zum Notfallsanitäter\*in eingestellt. Die Ausbildungsplätze wurden überwiegend weiblich besetzt.

Da Bewerbungen von Frauen für eine Ausbildung als Brandmeisteranwärterin eher die Ausnahme sind, wurden hier überwiegend männliche Bewerber eingestellt.

Im Einstellungsjahr 2024 sollen 3 Verwaltungsfachangestellte, 2 Bachelor of Laws, 1 Bachelor of Arts, 5 Notfallsanitäter\*innen, 1 Brandmeisteranwärter\*in sowie 1 Bachelor of Arts/ Verwaltungsinformatik eingestellt werden. Weiterhin wird geprüft, inwieweit auch die Ausbildung zur/zum Gärtner\*in aufgenommen werden kann.

Im technischen Bereich liegt die Frauenquote bei nunmehr 54,8% (vormals 48,1%) und damit erstmals über der 50% Marke.

Im Bereich der Datenverarbeitung ist der Frauenanteil auf 18,2% gesunken (vormals 22,2%). Zwar sind die bereits im vormaligen Berichtszeitraum im Bereich der Datenverarbeitung beschäftigten Frauen weiterhin dort tätig, jedoch sind inzwischen insgesamt mehr männliche Beschäftigte im Bereich der Datenverarbeitung tätig, was sich auf die Quote auswirkt. Im vergangenen Berichtszeitraum konnte eine Anwärtlerin eingestellt werden, die derzeit ihre Ausbildung im Bereich der Datenverarbeitung absolviert.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes zeigt sich erneut ein gegenteiliges Bild. Hier hat sich die Frauenquote weiterhin erhöht und liegt nunmehr bei 74,2% (vormals 63,6 %).

Auch wenn Frauen in Führungs- und Leitungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind, sind auch hier Erfolge zu verzeichnen. Inzwischen sind 15 der insgesamt 32 besetzten Stellen mit Frauen besetzt (vormals 8 von 25 Stellen). Damit ist die Frauenquote auf 46,9% angestiegen (vormals 32,0%).

Auf der Ebene der Fachbereichsleitungen sind nunmehr 3 (vormals 1 von 9 Stellen) von insgesamt 10 Stellen mit einer Frau besetzt. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 30% (vormals 11%).

Auf der Ebene der Gruppenleitungen sind 12 der insgesamt 22 Stellen mit einer Frau besetzt. (vormals 7 von 16 Stellen). Damit konnte erstmals die 50%-Marke überschritten werden und liegt nunmehr bei 54,5% (vormals 44%). Dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils konnte insbesondere bei den Gruppenleiterinnen spürbar Rechnung getragen werden.

In diesem Zusammenhang soll die Ebene der Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten nicht unerwähnt bleiben. Seit dem 01.07.2019 sind bereits drei Stellen von Frauen besetzt. Die Frauenquote liegt damit in diesem Bereich bei 60,0%.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor ein großes Thema. Von den insgesamt 554 Beschäftigten sind insgesamt 171 Beschäftigte in Teilzeit beschäftigt, also insgesamt

30,9%. Von den 171 Teilzeitbeschäftigten sind 153 weiblich. Dies entspricht einem Anteil von 89,5% (vormals 87,7%).

Bei der Gruppe der Beamtinnen liegt der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigungen bei 95,8% (vormals 96,6%), bei der Gruppe der tariflich Beschäftigten liegt er bei 88,4% (vormals 85,7%).

Von den insgesamt 276 weiblichen Beschäftigten sind 153 teilzeitbeschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 55,4 % (vormals 54,6%) während sich von den insgesamt 278 männlichen Beschäftigten lediglich 18 Beschäftigte für ein Teilzeitmodell entschieden haben. Dies entspricht einem Anteil von lediglich 6,5% (vormals 7,1%)

Es ist offensichtlich, dass die Aufgabe der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin größtenteils von den weiblichen Beschäftigten gelöst wird.

Nach wie vor ist ein Ziel der Gleichstellungsarbeit, Frauen und Männern gleichberechtigt sowohl eine eigenständige und auskömmliche Existenzsicherung als auch eine entsprechende Altersversorgung zu ermöglichen. Vor dem Hintergrund der sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und eines sinkenden Rentenniveaus sollten Beschäftigte die Auswirkungen von Teilzeit bewusst sein und sie entsprechend darüber informiert werden.

Bemerkenswert ist der auffällig hohe Anteil an Frauen, die Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen. Ihr Anteil liegt bei 68,2%.

Trotz intensiver Bemühungen konnten die für den abgelaufenen Berichtszeitraum vorgegebenen Ziele zur Verbesserung der Frauenquote nur in einzelnen Bereichen umgesetzt werden. Dies ist überwiegend darauf zurück zu führen, dass Stellenbesetzungen in der Regel nach Durchführung von Auswahlverfahren erfolgen und es vielfach an (geeigneten) Bewerber\*innen mangelt.



## 7.

## Anlagen

**Erklärung zu den Anlagen:****Beschäftigtenstatistiken:**

<b>Anlage 1/1</b>	LG 2.2 nach Besoldungs-/Entgeltgruppen
<b>Anlage 1/2</b>	LG 2.1 nach Besoldungs-/Entgeltgruppen*
<b>Anlage 1/3</b>	LG 1.2 nach Besoldungs-/Entgeltgruppen*
<b>Anlage 1/4</b>	LG 1.1 nach Entgeltgruppen
<b>Anlage 2/1</b>	LG 2.2 Beurlaubungen
<b>Anlage 2/2</b>	LG 2.1 Beurlaubungen
<b>Anlage 2/3</b>	LG 1.2 Beurlaubungen
<b>Anlage 2/4</b>	LG 1.1 Beurlaubungen
<b>Anlage 3/1</b>	LG 2.2 Auswertung Feuerwehr- und Rettungsdienst
<b>Anl. 3/1.1-3/1.3</b>	LG 2.2 Auswertung Techniker*innen
<b>Anlage 3/2</b>	LG 2.1 Auswertung Feuerwehr- und Rettungsdienst
<b>Anl. 3/2.1-3/2.3</b>	LG 2.1 Auswertung Techniker*innen
<b>Anlage 3/2.4</b>	LG 2.1 Auswertung ADV/Datenverarbeitung
<b>Anlage 3/3</b>	LG 1.2 Auswertung Feuerwehr- und Rettungsdienst
<b>Anl. 3/3.1-3/3.3</b>	LG 1.2 Auswertung Techniker*innen
<b>Anlage 3/3.4</b>	LG 1.2 Auswertung ADV/Datenverarbeitung
<b>Anlage 4/1</b>	Auswertung Sozial- und Erziehungsdienst
<b>Anlage 5/1</b>	Auswertung nach Funktionen
<b>Anlage 5/1.2</b>	Beurlaubungen (Funktionen)
<b>Anlage 6</b>	Auswertung Teilzeit

**\*Anm.**

In der Anlage zur LG 2.1 wurden die EG 9b Verw. und die EG 9c Verw eingerichtet. Hier finden sich die Verwaltungsmitarbeiterinnen wieder, die an der Feuer- und Rettungswache beschäftigt sind. Ohne die Differenzierung würden sie bei der Auswertung des Fachbereichs 37 das Bild des Frauenanteils im Einsatzdienst an der Feuer- und Rettungswache verfälschen.



## LG 2.2 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 15	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
A 14	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	
A 13	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	7	6	1	14,3%	7	6	1	14,3%	0	0	0	
14	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	
13	9	5	4	44%	9	5	4	44%	0	0	0	
tarif. Besch. insgesamt	12	7	5	41,7%	12	7	5	41,7%	0	0	0	
LG 2, 2. EA insgesamt:	19	13	6	31,6%	19	13	6	31,6%	0	0	0	

\* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



## LG 2.1 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	7	2	5	71%	6	2	4	67%	1	0	1	100%
A 12	11	7	4	36%	9	7	2	22%	2	0	2	100%
A 11	24	8	16	67%	11	8	3	27%	13	0	13	100%
A 10	15	8	7	47%	12	8	4	33%	3	0	3	100%
A 9	7	3	4	57%	7	3	4	57%	0	0	0	
Ausbildung	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	69	31	38	55,1%	50	31	19	38,0%	19	0	19	100,0%
S15	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
S14	14	3	11	79%	8	1	7	88%	6	2	4	67%
S12	2	1	1	50%	1	1	0	0%	1	0	1	100%
S11b	8	2	6	75%	6	1	5	83%	2	1	1	50%
12	6	2	4	67%	3	2	1	33%	3	0	3	100%
11	30	13	17	57%	24	11	13	54%	6	2	4	67%
10	16	7	9	56%	9	5	4	44%	7	2	5	71%
9c	10	3	7	70%	8	1	7	88%	2	2	0	0%
9c Verw	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
9b	28	13	15	54%	12	8	4	33%	16	5	11	69%
9b Verw.	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
Ausbildung tarif.Besch. insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
LG 2, 1. EA insgesamt:	117	45	72	61,5%	73	31	42	57,5%	44	14	30	68,2%
	186	76	110	59,1%	123	62	61	49,6%	63	14	49	77,8%

\* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



## LG 1.2 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	2	2	50%	4	2	2	50%	0	0	0	
A 9	25	18	7	28%	21	17	4	19%	4	1	3	75%
A 8	16	13	3	19%	14	13	1	7%	2	0	2	100%
A 7	8	6	2	25%	8	6	2	25%	0	0	0	
A 6	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	55	40	15	27,3%	49	39	10	20,4%	6	1	5	83,3%
N	37	26	11	30%	32	26	6		5	0	5	100%
9a Verw	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
9a	30	12	18	60%	20	11	9	45%	10	1	9	90%
8	20	4	16	80%	13	3	10	77%	7	1	6	86%
7	23	11	12	52%	12	11	1	8%	11	0	11	100%
6	67	52	15	22%	58	51	7	12%	9	1	8	89%
5	20	19	1	5%	19	19	0	0%	1	0	1	100%
4	19	15	4	21%	19	15	4	21%	0	0	0	
Ausbildung	23	7	16	70%	23	7	16	70%	0	0	0	
S8a	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
S8b	2	1	1	50%	1	1	0	0%	1	0	1	100%
tarifl. Besch. insgesamt	243	147	96	39,5%	197	144	53	26,9%	46	3	43	93,5%
LG 1, 2. EA Dienst insgesamt:	298	187	111	37,2%	246	183	63	25,6%	52	4	48	92,3%

\* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



## LG 1.1 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 %
3	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
2	49	0	49	100%	0	0	0		49	0	49	100%
1	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarif.Besch. insgesamt	51	2	49	96,1%	2	2	0	0,0%	49	0	49	100,0%
LG 1, 1. EA insgesamt:	51	2	49	96,1%	2	2	0	0,0%	49	0	49	100,0%

\*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



**LG 2.2 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 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	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	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	
LG 2.2 insgesamt:	0	0	0		0	0	0		0	0	0	

\* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit arbeiten



## LG 2.1 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		0	0	0	
A 11	1	0	1	100%	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	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	1	0	1	100,0%	0	0	0		0	0	0	
S15	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
S14	1	0	1	100%	0	0	0		0	0	0	
S12	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
S11b	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
12	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
11	2	0	2	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
10	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
9c	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
9c Verw	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
9b	0	0	0		2	1	1	50%	0	0	0	
9b Verw.	1	0	1	100%	0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl.Besch. insgesamt	4	0	4	100,0%	3	1	2	66,7%	0	0	0	
LG 2.1 insgesamt:	5	0	5	100,0%	3	1	2	66,7%	0	0	0	

\* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



**LG 1.2 nach Besoldung-/Entgeltgruppen  
(Beurlaubungen)**  
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 + 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	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
N	1	0	1	100%	0	0	0		0	0	0	
9a Verw	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
9a	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
8	1	0	1	100%	0	0	0		0	0	0	
7	1	0	1	100%	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	
4	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
S8a	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
S8b	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:	3	0	3	100,0%	0	0	0		0	0	0	

Stand: 01.06.2023

\* einschließlich Beurlaubte, die während der Elternzeit arbeiten



**LG 1.1 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 %
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	
LG 1.1 insgesamt:	0	0	0		0	0	0		0	0	0	

\*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



## LG 2.2 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	1	1	0	0%	1	1	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	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	
LG 2, 2. EA insgesamt:	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	

\* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



## LG 2.2 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	
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	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
13	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
tarifl.Besch. insgesamt	2	1	1	50,0%	1	1	0	0,0%	1	0	1	100,0%
LG 2, 2. EA insgesamt:	3	2	1	33,3%	2	2	0	0,0%	1	0	1	100,0%

\* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



**LG 2.2 nach Besoldungs-/Entgeltgruppen**  
Anlage 3/1.2

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 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	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	
tarifl.Besch. insgesamt	2	1	1	50,0%	2	1	1	50,0%	0	0	0	
LG 2, 2. EA insgesamt:	2	1	1	50,0%	2	1	1	50,0%	0	0	0	

\* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten



**LG 2.2 nach Besoldungs-/Entgeltgruppen**  
Anlage 3/1.3

FB: 80T												
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	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
tarifl.Besch. insgesamt	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	
LG 2, 2. EA insgesamt:	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	

\* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten



## LG 2.1 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	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
A 11	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
A 10	7	7	0	0%	7	7	0	0%	0	0	0	
A 9	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 13 + Zul.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	13	13	0	0,0%	13	13	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	
9c Verw	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
9b Verw.	1	0	1	100%	1	0	1	100%	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%
LG 2, 1. EA insgesamt:	15	13	2	13,3%	14	13	1	7,1%	1	0	1	100,0%

\* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



## LG 2.1 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	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
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	1	0	1	100,0%	0	0	0		1	0	1	100,0%
12	3	0	3	100%	1	0	1	100%	2	0	2	100%
11	6	1	5	83%	4	1	3	75%	2	0	2	100%
10	1	1	0	0%	0	0	0		1	1	0	0%
9 gd	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl.Besch. insgesamt	10	2	8	80,0%	5	1	4	80,0%	5	1	4	80,0%
LG 2, 1. EA insgesamt:	11	2	9	81,8%	5	1	4	80,0%	6	1	5	83,3%

\*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



**LG 2.1 nach Besoldungs-/Entgeltgruppen**  
Anlage 3/2.2

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	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
11	5	3	2	40%	4	2	2	50%	1	1	0	0%
10	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
9b	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
Ausbildung tarifl.Besch. insgesamt	6	4	2	33,3%	5	3	2	40,0%	1	1	0	0,0%
LG 2, 1.EA insgesamt:	6	4	2	33,3%	5	3	2	40,0%	1	1	0	0,0%

\*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten



## LG 2.1 nach Besoldung-/Entgeltgruppen

Anlage 3/2.3

FB: 80T												
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	
13	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
12	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
11	4	2	2	50%	3	2	1	33%	1	0	1	100%
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	
tarifl.Besch. insgesamt	4	2	2	50,0%	3	2	1	33,3%	1	0	1	100,0%
LG 2, 1. EA insgesamt:	4	2	2	50,0%	3	2	1	33,3%	1	0	1	100,0%

\* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



## LG 2.1 nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 3/2.4

FB: 10ADV												
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	
13	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
12	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
11	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
10	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
9b	6	5	1	17%	6	5	1	17%	0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl.Besch. insgesamt	9	7	2	22,2%	9	7	2	22,2%	0	0	0	
LG 2, 1. EA insgesamt:	9	7	2	22,2%	9	7	2	22,2%	0	0	0	

\* ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



## LG 1.2 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	16	16	0	0%	16	16	0	0%	0	0	0	
A 8	11	11	0	0%	11	11	0	0%	0	0	0	
A 7	7	6	1	14%	7	6	1	14%	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	34	33	1	2,9%	34	33	1	2,9%	0	0	0	
N	37	26	11	30%	32	26	6	19%	5	0	5	100%
9a Verw	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
9a	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
6	5	5	0	0%	5	5	0	0%	0	0	0	
4	12	8	4	33%	12	8	4	33%	0	0	0	
Ausbildung	16	5	11	69%	16	5	11	69%	0	0	0	
tarif.Besch. insgesamt	72	45	27	37,5%	66	45	21	31,8%	6	0	6	100,0%
LG 1, 2. EA insgesamt:	106	78	28	26,4%	100	78	22	22,0%	6	0	6	100,0%



### LG 1.2 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	
9a	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	
LG 1, 2. EA insgesamt:	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	

\*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teizeit arbeiten



## LG 1.2 nach Besoldungs-/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	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
7	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
6	1	0	1	100%	1	0	1	100%	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	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0	0	0	
mittlerer Dienst insgesamt:	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0	0	0	

\*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



## LG 1.2 nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 3/3.3

FB: 80T												
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	
9a	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
8	1	1	0	0%	1	1	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	2	1	1	50,0%	2	1	1	50,0%	0	0	0	
LG 1, 2. EA insgesamt:	2	1	1	50,0%	2	1	1	50,0%	0	0	0	

\*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



## LG 1.2 nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Anlage 3/3.4

FB: 10ADV												
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	
9a	0	0	0		0	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	1	1	0	0%	1	1	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	
LG 1, 2. EA insgesamt:	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0	0	0	

\*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten

Stand: 01.06.2023



**Sozial- und Erziehungsdienst**  
**(Zuordnung LG 1.2, LG 2.1)**  
 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 %
A 15	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 13	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 10	3	0	3	100%	3	0	3	100%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	3	0	3	100,0%	3	0	3	100,0%	0	0	0	
S15	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
S14	14	3	11	79%	8	1	7	88%	6	2	4	67%
S12	2	1	1	50%	1	1	0	0%	1	0	1	100%
S11b	8	2	6	75%	6	1	5	83%	2	1	1	50%
insgesamt	25	7	18	72,0%	16	4	12	170,8%	9	3	6	66,7%
S8b	2	1	1	50%	1	1	0		1	0	1	100%
S8a	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
insgesamt	3	1	2	66,7%	1	1	0	0,0%	2	0	2	100,0%
LG 1, 2. EA LG 2, 1. EA insgesamt:	31	8	23	74,2%	17	5	12	70,6%	11	3	8	72,7%

\*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten



## 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 %
<b>Fachbereichsleiter</b>												
Beamte LG 2, 2. EA	5	4	1	20%	5	4	1		0	0	0	
Beamte LG 2, 1. EA	1	1	0	0%	1	1	0		0	0	0	
tarif. Besch. LG 2, 2. EA	4	2	2	50%	4	2	2		0	0	0	
tarifl. Besch. LG 2, 1. EA	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
<b>FBL insgesamt:</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>30,0%</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>30,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Gruppenleiter</b>												
Beamte LG 2, 2. EA	1	1	0	0%	1	1	0		0	0	0	
Beamte LG 2, 1. EA	10	3	7	70%	8	3	5		2	0	2	100%
tarifl. Besch. LG 2, 2. EA	8	5	3	38%	6	5	1		2	0	2	100%
tarifl. Besch. LG 2, 1. EA	3	1	2	67%	3	1	2		0	0	0	
<b>GL insgesamt:</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>54,5%</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>44,4%</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>
<b>Sachgebietsleiter</b>												
Beamte LG 2, 2. EA	1	1	0	0%	1	1	0		0	0	0	
Beamte LG 2, 1. EA	3	2	1	33%	3	2	1		0	0	0	
tarifl. Besch. LG 2, 2. EA	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
tarifl. Besch. LG 2, 1. EA	3	1	2	67%	2	1	1		1	0	1	100%
<b>SGL insgesamt:</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>42,9%</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>33,3%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>
<b>FBL/GL/SGL insgesamt:</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>46,2%</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>38,2%</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>100,0%</b>
*ohne Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten												
											Stand: 01.06.2023	



**Auswertung nach Funktionen**  
**( Beurlaubte )**  
 Anlage 5/1.2

Funktion	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 %
<b>Fachbereichsleiter</b>												
Beamte LG 2.2	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	1	0	0%
Beamte LG 2.1	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
tarifl.Besch. LG 2.2	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
tarifl.Besch. LG 2.1	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
<b>FBL insgesamt:</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Gruppenleiter</b>												
Beamte LG 2.2	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Beamte LG 2.1	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
tarifl.Besch. LG 2.2	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
tarifl.Besch. LG 2.1	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
<b>GL insgesamt:</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Sachgebietsleiter</b>												
Beamte LG 2.2	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Beamte LG 2.1	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
tarifl.Besch. LG 2.2	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
tarifl.Besch. LG 2.1	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
<b>SGL insgesamt:</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>FBL/GL/SGL insgesamt:</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>

\* einschließlich Beschäftigte, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten



## Anlage 6

	Anzahl Beschäftigte insgesamt	Anzahl Teilzeitkräfte	Vollzeitkräfte	Teilzeitquote
w	276	153	123	55,4% (vormals 54,6%)
m	278	18	260	6,5 (vormals 7,1%)
<b>gesamt</b>	<b>554</b>	<b>171</b>	<b>383</b>	<b>30,9</b> (vormals 29,9%)

### alle Mitarbeiter\*innen

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit nur Frauen			Teilzeit quote gesamt	davon 0-50%			davon 51-75%			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>insgesamt</b>	554	276	49,8	383	123	32,1	171	153	89,4	30,9%	52	42	80,8	82	79	96,3	37	32	86,5

### Beamtinnen und Beamte insgesamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit nur Beamtinnen			Teilzeit quote	davon 0-50%			davon 51-75%			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>insgesamt</b>	131	54	41,2	107	31	29,0	24	23	95,8	18,2%	5	5	100	10	10	100	9	8	88,9

### tariflich Beschäftigte insgesamt

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit nur weibl. tarifl. Beschäftigte			Teilzeit quote	davon 0-50%			davon 51-75%			davon >75%		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>insgesamt</b>	423	222	52,5	276	92	33,3	147	130	88,4	34,8%	47	37	78,7	72	69	95,8	28	24	85,7

