



F

Frauenförderplan

R

STADT

U

2007—2009

KAMEN

N

Inhaltsverzeichnis**Seite:**

1. Vorwort	2
2. Geltungsbereich und –dauer des Frauenförderplans	3
3. Bestandsaufnahme und Analyse	4 - 5
3.1 Höherer Dienst	6
3.2 Gehobener Dienst	7 - 8
3.3 Mittlerer Dienst	9 – 10
3.4 Technischer Bereich/ Feuer- und Rettungswache	11 - 12
3.5 Arbeiter/innen	13 - 14
3.6 Führungsfunktionen	15
3.7 Auszubildende	16
3.8 Beurlaubte	17
3.9 Anzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschl. Altersteilzeit	18 - 19
3.10 Höhergruppierungen und Beförderungen	20
4. Prognose und Zielvorgaben für die Jahre 2007 bis 2009	21- 22
5. Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplans	23 - 30

Anlagen:	1 / 1	Höherer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen
	1 / 2	Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen
	1 / 3	Mittlerer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen
	1 / 4	Arbeiter/innen
	2 / 1	Höherer Dienst (Beurlaubungen)
	2 / 2	Gehobener Dienst (Beurlaubungen)
	2 / 3	Mittlerer Dienst (Beurlaubungen)
	2 / 4	Arbeiter/innen (Beurlaubungen)
	3 / 1	Höherer Dienst (Auswertung FB 30.2)
	3 / 1.1	Höherer Dienst (Auswertung FB 60T)
	3 / 2	Gehobener Dienst (Auswertung FB 30.2)
	3 / 2.1	Gehobener Dienst (Auswertung FB 60T)
	3 / 3	Mittlerer Dienst (Auswertung FB 30.2)
	3 / 3.1	Mittlerer Dienst (Auswertung FB 60T)
	4	Auswertung nach Funktionen
	4/ 1	Auswertung nach Funktionen (Beurlaubungen)

1. Vorwort

Frauenförderplan

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan 2007 – 2009 erfüllt die Stadt Kamen die gesetzliche Pflicht zur Fortschreibung nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Inhaltlich geht es jedoch um weit mehr als um bloße Pflichterfüllung. Ziel ist die kontinuierliche Fortführung der Frauenförderung und die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen – auch wenn die Rahmenbedingungen hierfür immer schwieriger werden.

Die derzeitige schwierige finanzielle Situation der Kommunen und die damit verbundene Stellenreduzierung, wirkt sich auch auf den Prozess der Frauenförderung aus. Externe Ausschreibungen z.B., die qualifizierten Frauen einen Einstieg ermöglichen und zur Steigerung des Frauenanteils beitragen können, sind zur Ausnahme geworden. Trotzdem – oder gerade deshalb – muss der öffentliche Dienst seiner Vorbildfunktion auch weiterhin nachkommen.

Der Frauenförderplan hat zum Ziel

- eine gerechte Verteilung von beruflichen Chancen für alle zu erreichen
- den Frauenanteil, in den Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen
- mitarbeiterinnen- und mitarbeitergerechte Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen und
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu erleichtern.

Die Stadt Kamen setzt ihren eingeschlagenen Weg zur gleichwertigen Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen, in allen Fachbereichen, Berufen und Funktionen konsequent fort.

Als wichtigste Erfolge sind hervorzuheben:

- Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst
- Steigerung des Frauenanteils an Führungspositionen
- Einstellung einer weiblichen Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich.

Die positive Entwicklung seit Inkrafttreten des 1. Frauenförderplanes am 01.01.2001 kann nicht darüber hinweg täuschen, dass Frauenförderung ein lang andauernder Prozess und eher ein „Weg der kleinen (Fort)schritte“ ist.

Mit dem Frauenförderplan 2007 – 2009 soll diese Entwicklung weitergeführt werden. Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung ist nicht nur eine Zielsetzung der Personalentwicklung sondern soll von allen Bereichen der Stadt Kamen angestrebt werden. Besonders die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsfunktionen tragen Mitverantwortung dafür, dass die im Frauenförderplan formulierten Ziele erreicht werden können. Aber auch die Beschäftigten sind aufgefordert, bei der Umsetzung mitzuarbeiten. Denn auch das eigene Verhalten trägt dazu bei, der Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Verwaltung ein Stück näher zu kommen.

gez. Hupe
Bürgermeister

gez. Grothaus
Gleichstellungsbeauftragte

2. Geltungsbereich und –dauer des Frauenförderplans

Geltungsbereich

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

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

Geltungsdauer

Die für den FFP verantwortliche Stelle legt alle 3 Jahre dem Bürgermeister und dieser dem Rat einen Bericht über die Personalentwicklung sowie durchgeführter 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 31.12.2009.

3. Bestandsaufnahme und Analyse

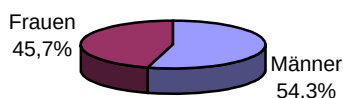
Aus der folgenden Tabelle lässt sich der Personalstand zum 30.06.2006 (einschl. Auszubildende, Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte) sowie der Frauenanteil bei der Stadt Kamen entnehmen. Die allgemeine Verteilung der Beschäftigten stellt sich in den Gruppen Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte und Beamten und Beamte nach Geschlecht differenziert folgendermaßen dar:

Die mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) zum 01.10.2005 eingeführten Entgeltgruppen und Zusammenführungen von Angestellten und Arbeitern (Tariflich Beschäftigte) werden erst im nächsten FFP verarbeitet, da die alten Eingruppierungsregelungen noch weiterhin Bestand haben.

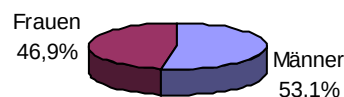
(Zahlen in Klammern = Werte des Frauenförderplanes 2004 – 2006)

Gruppe	Beamte		Angestellte		Arbeiter		Gesamt		
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Frauen %
höherer Dienst	15 (15)	4 (1)	4 (4)	1 (1)			19 (19)	5 (2)	20,8 % (9,5%)
gehobener Dienst	33 (24)	36 (29)	57 (56)	43 (34)			90 (80)	79 (63)	46,7 % (44,1%)
mittlerer Dienst	38 (47)	17 (18)	60 (55)	80 (92)			98 (102)	97 (110)	49,7 % (51,9%)
Arbeiterinnen u. Arbeiter					66 (74)	60 (56)	66 (74)	60 (56)	47,6 % (43,1%)
Gesamt	86 (86)	57 (48)	121 (115)	124 (127)	66 (74)	60 (56)	273 (275)	241 (231)	
Frauen %	39,9 % (35,8%)		50,6 % (52,5%)		49,2 % (43,1%)		46,9 % (45,7%)		

Gesamtfrauenanteil Stand 30.06.2003



Gesamtfrauenanteil Stand 30.06.2006



46,9 % aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Kamen zum 30.06.2006 sind Frauen. Damit hat sich der Frauenanteil zum FFP 2004-2006 um weitere 1,2 % erhöht. Bezieht man den Stand vom 30.06.2000 mit ein, so macht die Erhöhung insgesamt sogar 2,9 % in 6 Jahren aus. Es kann somit eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils festgestellt werden.

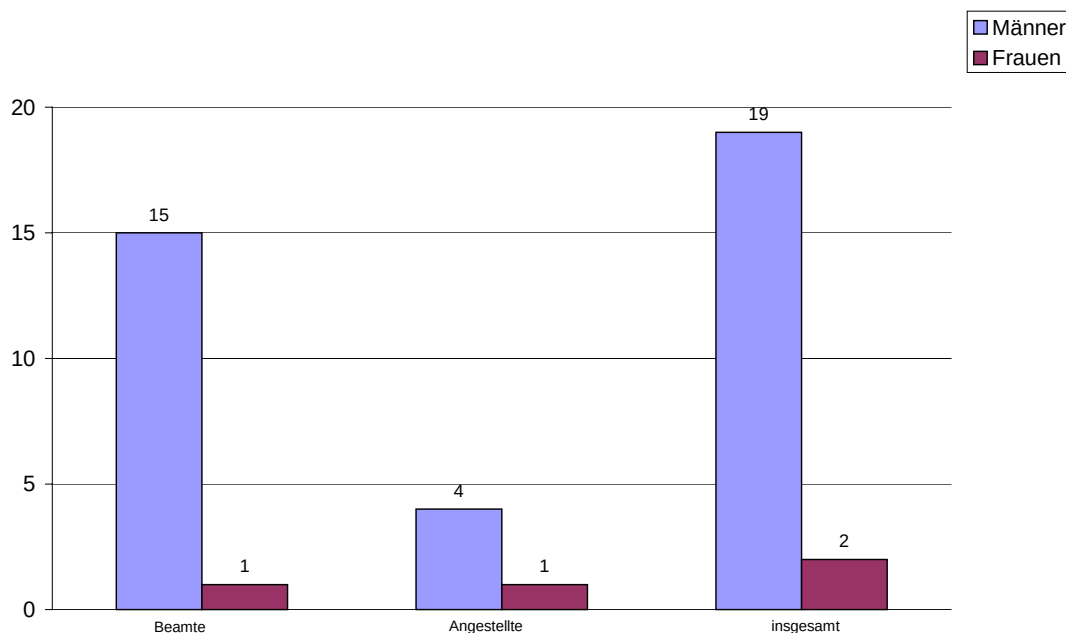
Besonders zu erwähnen ist die Erhöhung des Frauenanteils im Beamtenbereich des höheren Dienstes.

Grundsätzlich muss der mittlerweile annähernd paritätische Anteil an Frauen in allen Bereichen (Ausnahme höherer Dienst) hervorgehoben werden.

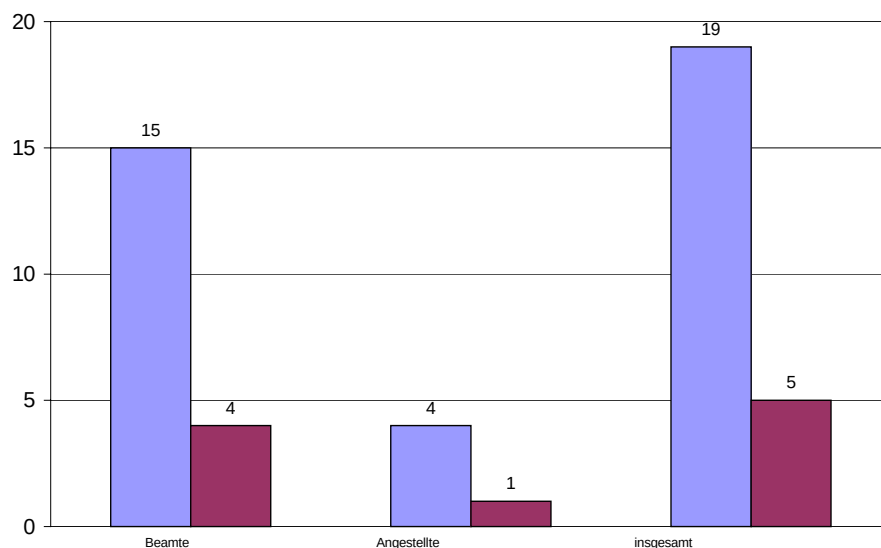
Im Folgenden sind jeweils die Bereiche des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes mit den vergleichbaren Angestelltenvergütungen sowie der Arbeiter/innen zu betrachten.

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

Stand 30.06.2003



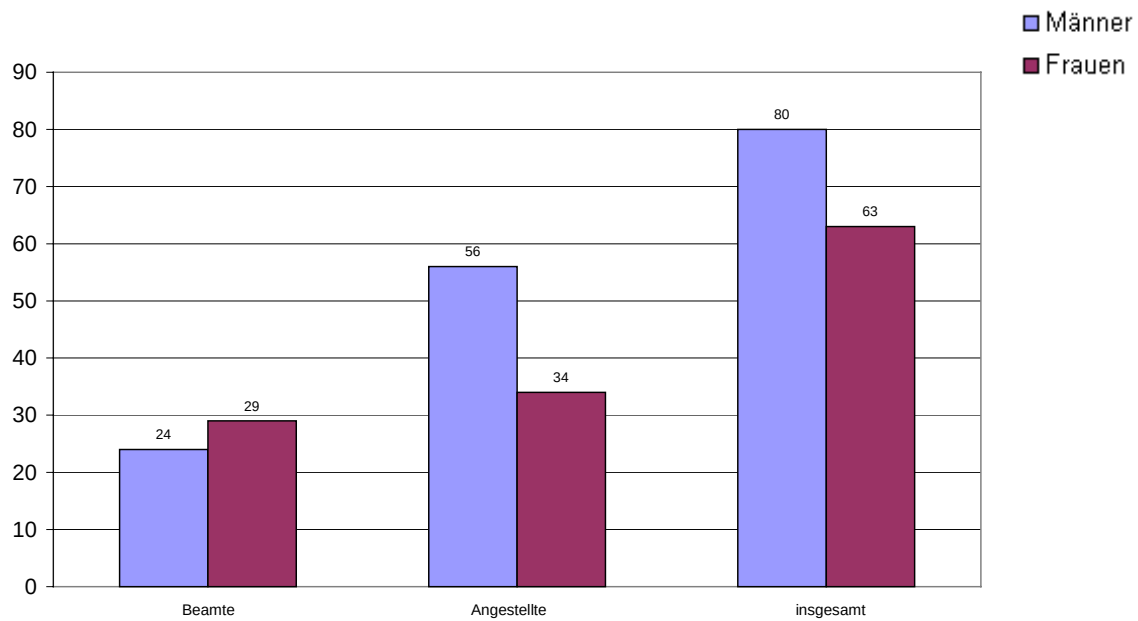
Stand 30.06.2006



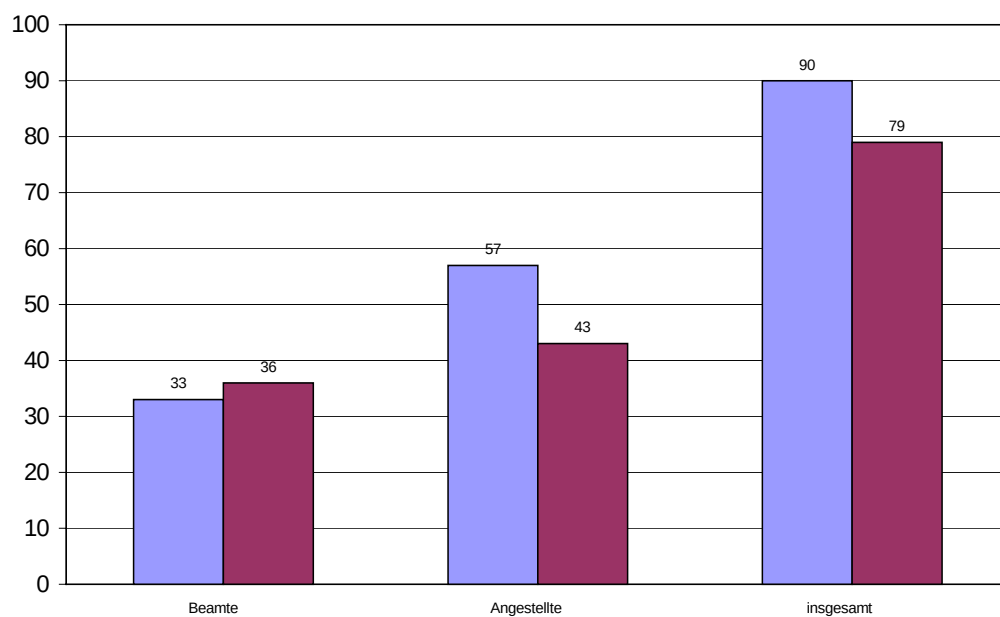
Im höheren Dienst bleibt zwar eine deutliche Überzahl an Männern bestehen. Der prozentuale Anteil an Frauen ist jedoch hier zum vorherigen FFP von 9,5 % auf 20,8 % gestiegen. Dies lässt sich auf die Ernennung von 3 Gruppenleiterinnen in die Besoldungsgruppe A 13 hD zurückführen.

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

Stand 30.06.2003



Stand 30.06.2006



Der gehobene Dienst ist insgesamt im Beamtenbereich mit 52,2 % Frauen besetzt. Dagegen sind die Frauen im vergleichbaren Angestelltenbereich lediglich mit 43,0 % vertreten.

Ein Grund für die hohe männliche Repräsentanz im Angestelltenbereich ist auch hier weiterhin der technische Bereich, der überwiegend mit Männern besetzt ist. Hier sind im gehobenen Dienst 3 Ingenieurinnen tätig.

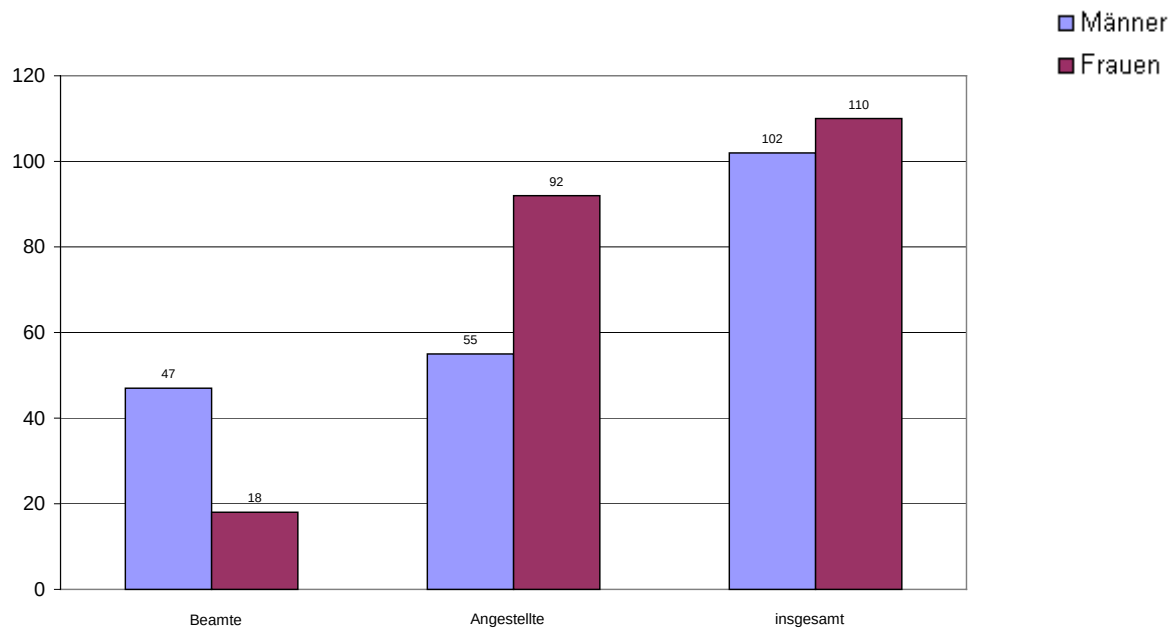
Die Gruppenleitung, Gebäudemanagement, wurde im Jahr 2005 einer Frau übertragen.

Der positive Anstieg des Frauenanteils im Beamtenbereich lässt sich durch die vermehrte Einstellung von Anwärtnerinnen sowie auch Neueinstellungen bzw. Einstellungen im Wege der Versetzung begründen.

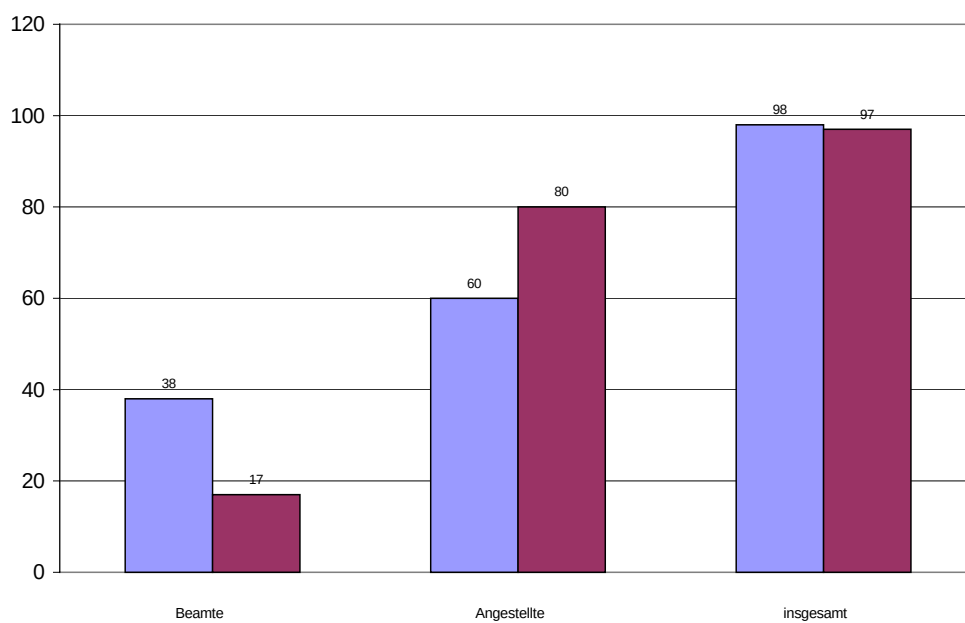
3.3

Mittlerer Dienst (siehe Anlage 1 / 3)

Stand 30.06.2003



Stand 30.06.2006



Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil leicht zurückgegangen (von 51,9 % auf 49,7 % Frauenanteil), wobei anzumerken ist, dass im Beamtenbereich die Stellen mit 30,9 % von Frauen besetzt sind; im vergleichbaren Angestelltenbereich mit 57,1 %.

Unabhängig davon, dass zz. im mittleren Dienst keine Ausbildung erfolgt, konnten sich in den letzten Jahren keine Frauen für diesen Bereich erfolgreich qualifizieren.

Festzustellen ist, dass im Angestelltenbereich der Frauenanteil von 62,6 % auf 57,1 % gesunken ist. Dies lässt sich u. a. mit dem Ausscheiden von einigen Mitarbeiterinnen erklären, deren Stellen teilweise nicht nachbesetzt wurden.

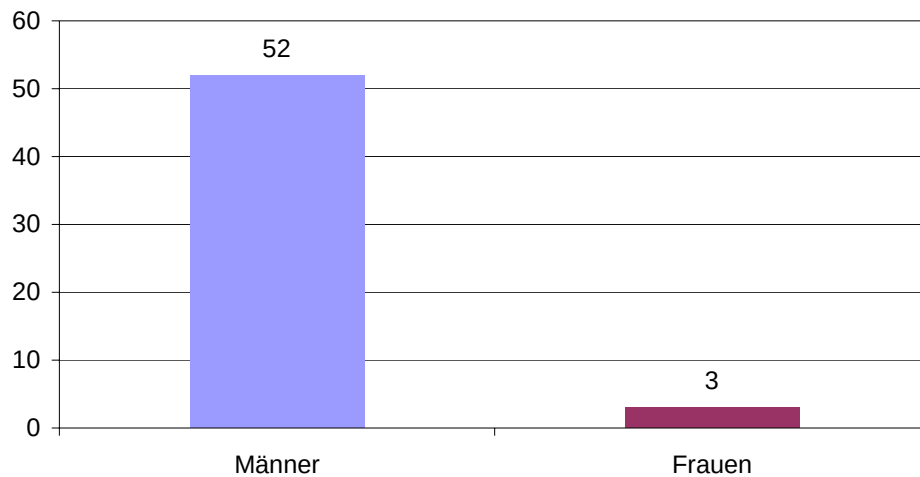
Der grundsätzlich hohe Anteil an Frauen in diesem Bereich ist darauf zurück zu führen, dass in diesem Bereich u.a. die Schulsekretärinnen, Bücherei- und Musikschulmitarbeiterinnen sowie die meisten Verwaltungsangestellten eingruppiert sind.

Eine weitere zz. schwer zu überwindende Hürde für Frauen stellt der Bereich der Feuer- und Rettungswache dar. Diese ist noch als eine reine Männerdomäne zu bewerten; mit Ausnahme der 3 Rettungsassistentinnen (s. a. Pkt. 3.4).

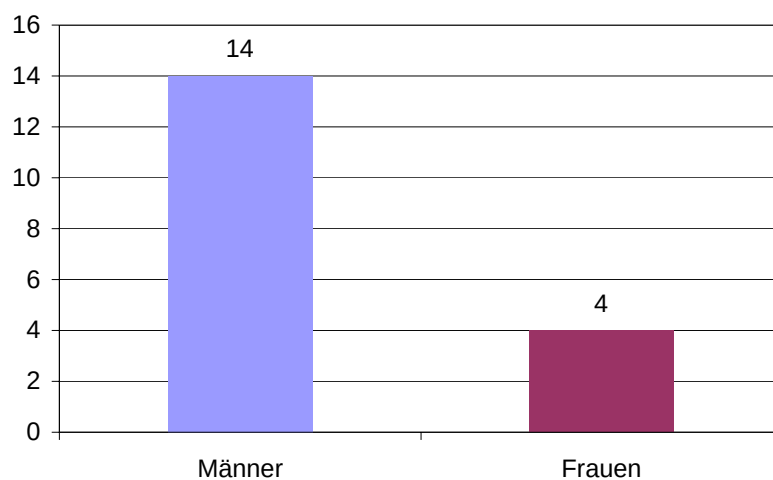
3.4 Technischer Bereich / Feuer- und Rettungswache (siehe Anlage 3/1 - 3/3.1)

Erstmals in diesem FFP aufgeführt ist die unten dargestellte Auswertung der Daten für die speziellen Bereiche der Stadt Kamen; hier die Feuer- und Rettungswache sowie der FB Bauen (Techniker/innen). Der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen (einschl. Tariflich Beschäftigte) stellt sich hier wie folgt dar:

Feuer- und Rettungswache:



Techniker/innen:



Anhand dieser Darstellung ist eindeutig erkennbar, dass der Frauenanteil in beiden Bereichen erheblich unter der 50%-Marke liegt (FB 30.2 = rd. 5,4 %; 60T = rd. 22,2 %).

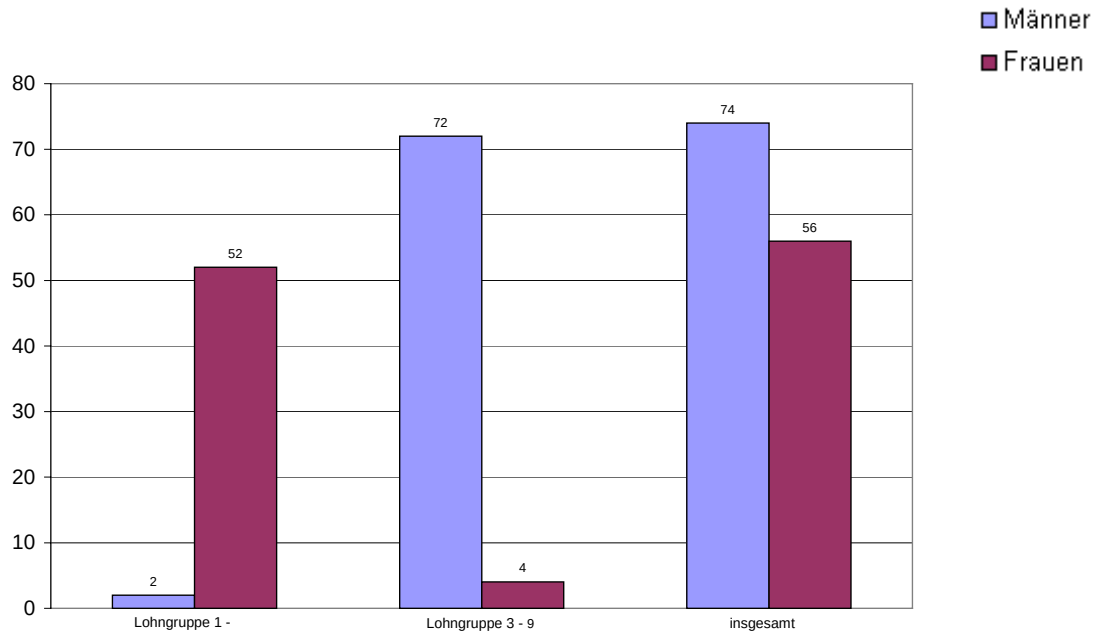
Positiv hervorzuheben ist die Einstellung einer Stadtbauinspektorin z.A. für einen Kollegen, der aufgrund des Rentenbezuges ausgeschieden ist, sowie die Rückkehr einer Diplom-Ingenieurin in den Fachbereich 60.

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

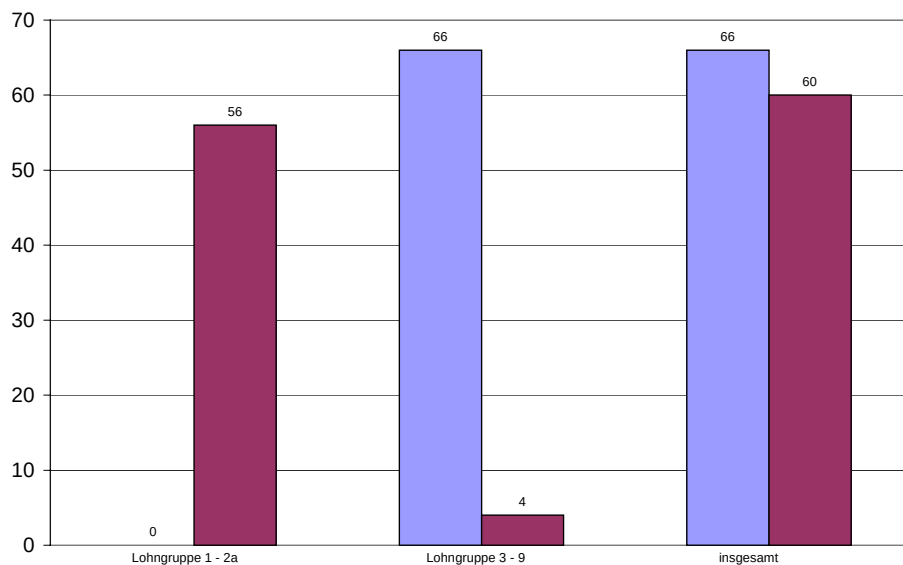
3.5

**Arbeiterinnen und Arbeiter
(siehe Anlage 1 / 4)**

Stand 30.06.2003



Stand 30.06.2006



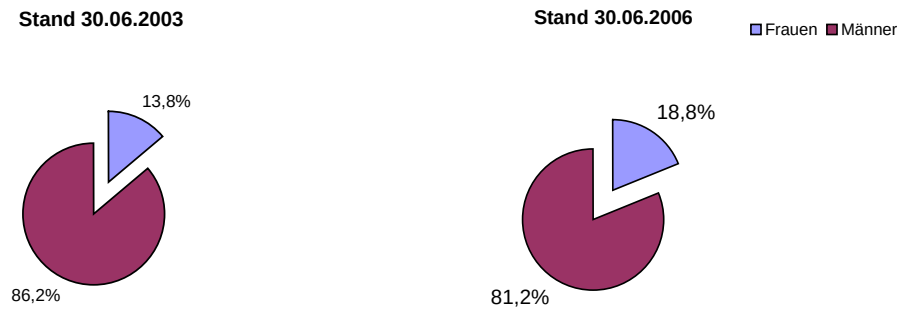
Das LGG sieht in § 7 Abs. 3 S. 2 eine Einteilung in zwei Lohnhauptgruppen vor. Die Einteilung erfolgt von Lohngruppe 1 – 2a und 3 – 9. In der Lohngruppe 1 – 2a sind ausschließlich Frauen vertreten. Hier sind alle Raumpflegerinnen der Stadtverwaltung Kamen eingruppiert.

Alle Arbeiterinnen und Arbeiter des Baubetriebshofes sind in den Lohngruppen 3 – 9 eingruppiert. Der Frauenanteil beträgt hier 5,7 %. Diese Frauen sind insgesamt im Gärtnerbereich eingesetzt. Die hier vorliegende leichte Erhöhung der Frauenquote von 5,3 % auf 5,7 % lässt sich durch das Ausscheiden von Mitarbeitern erklären.

Es ist eine leichte Erhöhung der Frauenquote in den Lohngruppen 1 – 2a festzustellen. Grund hierfür sind Neueinstellungen aufgrund des Mehrbedarfes an Raumpflegerinnen für den Bereich „Offene Ganztagsgrundschule“, sowie das Ausscheiden von zwei befristet eingestellten Mitarbeitern.

Da am Baubetriebshof eine Vielzahl von männerspezifischen Berufen ausgeübt werden, (z. B. Straßenwärter, Maurer) und der Anteil an Bewerbungen für diese Bereiche von Frauen entsprechend gering bzw. nicht vorhanden ist, lässt sich auch die große Minderheit an Frauen in diesem Bereich erklären. Dennoch ist die Verwaltung intensiv bemüht hier Abhilfe zu schaffen. Beispielsweise hat im Jahr 2005 eine Straßenwärterin ihre Ausbildung aufgenommen.

Insgesamt betrachtet besteht nunmehr im Arbeiterbereich eine 47,6 %ige Stellenbesetzung durch Frauen.

3.6**Führungsfunktionen**
(siehe Anlage 4)

Berücksichtigt wurden Führungsfunktionen der Gruppen- und Fachbereichsleitung.

Führungsfunktionen bei der Stadt Kamen sind hauptsächlich mit Männern besetzt.

Insgesamt sind 6 Frauen mit Führungsaufgaben betraut, was einen Anteil von 18,8 % ausmacht. Positiv herauszuheben ist, dass insgesamt 3 Frauen vom gehobenen in den höheren Dienst wechseln konnten. 1 Fachbereichsleiter ist auf Antrag aus dem Dienst der Stadt Kamen ausgeschieden.

Im Bereich der Führungsfunktionen ist somit eine Steigerung der Frauenquote von 13,8 % auf 18,8 % festzustellen.

3.7 Auszubildende

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

Einstellungen	2004		2005		2006		Gesamt
	m	w	m	w	m	w	
Inspektoranwärter/in	2	1		2	1	1	7
Sekretäranwärter/in			2			1	3
Fachangestellte f. Medien.... Bibliothek/Archiv				1			1
Fachinformatiker Systemintegration			1				1
Straßenwärter	1			1			2
Bürokauffrau + A I						1	1
Gesamt	3	1	3	4	1	3	15
Frauenanteil %	25 %		57,14 %		75 %		46,7

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

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

Um die Arbeitsplatz-Chancen junger Menschen gerade in der heutigen Zeit weiter zu verbessern, beteiligt sich die Stadt Kamen seit diesem Jahr an einem Pilotprojekt nach dem sog. „Soester Modell“. Hierbei wird eine Auszubildende innerhalb einer dreijährigen Ausbildung sowohl zur Bürokauffrau als auch zur Verwaltungsfachangestellten ausgebildet.

Trotz der äußerst angespannten Finanzlage der Stadt Kamen wird auch in 2007 das Ausbildungsangebot für eine/n Stadtsekretäranwärter/in und eine/n Stadtinspektoranwärter/in fortgeführt.

3.8

Beurlaubte
(siehe Anlagen 2.1 – 2.4 und 4)

Insgesamt sind bei der Stadtverwaltung Kamen 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurlaubt. Hiervon befinden sich 16 Frauen in der Beurlaubung wegen Kinderbetreuung sowie 3 Männer in der „Beurlaubung aus anderen Gründen“. Sämtlichen Anträgen auf Beurlaubung zur Kindererziehung wurde stattgegeben.

Von den o. g. Beschäftigten nehmen bereits 4 während ihrer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung wahr. Eine Mitarbeiterin hat ihre Beurlaubung vorzeitig bereits in 2006 beenden können.

In 2007 werden voraussichtlich 4 Mitarbeiterinnen, in 2008 6 Mitarbeiterinnen und in 2009 2 Mitarbeiterinnen aus der Beurlaubung zurückkehren, die entsprechend ihrer Qualifikation innerhalb der Verwaltung wieder integriert werden.

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

3.9 Anzahl der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschl. Altersteilzeit

Ein Großteil (rd. 78 %) aller Teilzeitbeschäftigten bei der Stadt Kamen sind Frauen.

Rund 37 % der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen sind im Bereich der Raumpflege eingesetzt.

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

In die o. g. Werte fließen insgesamt 38 Altersteilzeitverhältnisse ein. 17 dieser Altersteilzeitverhältnisse werden von Frauen wahrgenommen.

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

Tabelle 1:

	Anzahl der Mitarbeiter/innen			Anzahl geleisteter Stunden			Anteil Vollzeitverrechnung		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
mittlerer Dienst	6,00	5,00	1,00	137,00	116,50	20,50	3,34	2,84	0,50
gehobener Dienst	13,00	12,00	1,00	308,50	288,00	20,50	7,52	7,02	0,50
höherer Dienst	1,00	0,00	1,00	19,25	0,00	19,25	0,50	0,00	0,50
tarifl. Beschäftigte	98,00	71,00	27,00	1968,60	1459,67	508,93	51,16	37,91	13,22
Arbeiter/innen LG 1- 2a	52,00	52,00	0,00	1142,63	1142,63	0,00	29,68	29,68	0,00
Arbeiter/innen LG 3-9	5,00	0,00	5,00	102,50	0,00	102,50	2,66	0,00	2,66
	175,00	140,00	35,00	3678,48	3006,80	671,68	94,87	77,46	17,38

Gesamtdarstellung Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitstellen:

Tabelle 2:

	Anzahl Beschäftigte insgesamt	Anzahl Teilzeitkräfte	Vollzeit- kräfte	umge- rechnete Vollzeit- stellen	umgerechnete %-Anteil Vollzeit- stellen
w	241 (46,9%)	140	101	178,50	41 %
m	273	35	238	255,50	59 %
	514	175	339	434,00	

Stellt man nunmehr die Beschäftigtenzahl (weiblich insgesamt 241) den o. g. Teilzeitstellen gegenüber, so kann man feststellen, dass 58,1 % (140 Frauen) der weiblichen Beschäftigten ihre Arbeit in Teilzeit verrichten (Tabelle 1). Der Wert 46,9 % (Gesamtanteil Frauen Stadt Kamen) ist dementsprechend dahingehend zu relativieren.

Aus Tabelle 2 ist zu entnehmen, dass von den 46,9 % Frauen bei der Stadt Kamen lediglich rd. 41 % (umgerechnete Vollzeitstellen) der Tätigkeiten verrichten.

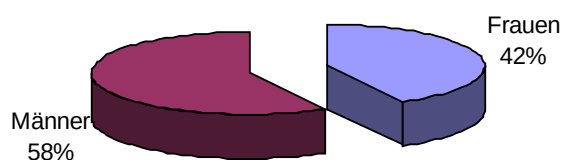
3.10 Höhergruppierungen und Beförderungen

Die Entwicklung von ausgesprochenen Höhergruppierungen und Beförderungen (einschl. Bewährungsaufstiege) stellte sich in den Jahren 2004 bis 2006 wie folgt dar:

	Beamte		Angestellte		Arbeiter	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2004	2	1	9	4	5	4
2005	14	12	10	5	3	3
2006	2	4	2	1	0	0
Insgesamt	18	17	21	10	8	7

Insgesamt wurden 81 Höhergruppierungen und Beförderungen im o. g. Zeitraum ausgesprochen; hiervon waren 34 (rd. 42 %) Frauen betroffen.

Frauenanteil Höhergruppierungen und Beförderungen



Hingewiesen wird hier auf die Änderung des Tarifrechts ab 01.10.2005. Mit der Einführung des Tarifvertrages öffentlicher Dienst -TVöD- sind im Arbeiterbereich Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege vollständig weggefallen. Im Angestelltenbereich haben die laufenden Bewährungsaufstiege teilweise weiterhin Bestand.

4. Prognose und Zielvorgaben für die Jahre 2007 bis 2009

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

Grundsätzliches

Mit dem Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund des Erreichens der gesetzlich festgelegten Altersgrenze (65 Jahre) ist bis zum Ablauf des FFP im Jahre 2009 mit 10 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 21 Stellen werden durch den Beginn der Freizeitphase der Altersteilzeit frei. Es ist anzumerken, dass hier wie auch bei den ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Erreichen der Altersgrenze nicht alle Stellen nachbesetzt werden.

Unabhängig von den im Stellenplan 2006 bereits ausgewiesenen 28 „kw-Vermerken“ wird auch weiterhin aufgrund der gesamten Haushaltssituation bei jeder Vakanz weiterer Stellen überprüft, ob eine Nachbesetzung notwendig ist oder durch organisatorische Änderungen eine weitere Einsparung vollzogen werden kann.

Freiwerdende Stellen im Einzelnen:

Gruppe	Bereich	freiwerdende Stellen	davon „kw“ Vermerke	Ziel Nachbesetzung mit Frauen
Höherer Dienst	Verwaltung, techn. Bereich, Baubetriebshof	5	1	2
Gehobener Dienst	Verwaltung	5		3
	techn. Bereich	1		1
	Baubetriebshof	1	1	0
Mittlerer Dienst	Verwaltung	4	2	1
	Feuerwache	3		1
	Schulen	3	1	1
Arbeiter u. Arbeiterinnen	Raumpflegebereich	4		4
	handwerklicher Bereich	5	4	1

Höherer Dienst

Der vorherige FFP sah im Bereich des höheren Dienstes keine Nachbesetzung von Frauen als Zielvorgabe vor. In der Praxis wurden jedoch 3 Frauen mit Aufgaben des höheren Dienstes betraut.

Von den 5 freiwerdenden Stellen bis 2009 sind zwei Stellen mit Frauen nachzubesetzen.

Gehobener Dienst

a) -Verwaltung-

1 der 5 freiwerdenden Stellen wurde bereits nachbesetzt; 3 Stellen sollten mit einer Frau nachbesetzt werden.

b) -Techn. Bereich-

In diesem Bereich wird eine Stelle frei, die nach entsprechender Befähigung und Eignung mit einer Frau nachzubeseetzen ist.

c) -Baubetriebshof-

Die eine freiwerdende Stelle ist mit einem „kw“ Vermerk versehen.

Mittlerer Dienst

a) -Verwaltung-

1 der 4 freiwerdenden Stellen wurde bereits nachbesetzt; 2 Stellen sind mit „kw“ Vermerken versehen; die noch freie Stelle ist mit einer Frau nachzubeseetzen.

b) -Feuerwache-

An der Feuer- und Rettungswache werden 3 Stellen durch das Erreichen der Altersgrenze sowie den Eintritt in die Freizeitphase der Altersteilzeit in den nächsten drei Jahren frei. Zwei Stellen wurden bereits durch interne Ausschreibungen nachbesetzt; eine Stelle (Verwaltung) ist mit einer Frau nachzubeseetzen.

c) -Schulen-

Die Stelle einer Schulsekretärin an der Käthe-Kollwitz-Schule ist mit einer Frau nachzubeseetzen.

Arbeiter/innen

Baubetriebshof

Hier werden insgesamt 5 Stellen frei. 4 Stellen sind mit einem „kw“ Vermerk versehen. Die verbleibende Stelle aus dem gärtnerischen Bereich sollte, soweit geeignete Bewerbungen vorliegen, an eine Frau vergeben werden.

Raumpflegebereich

Die 4 freiwerdenden Stellen im Raumpflegebereich sind wieder mit Frauen zu besetzen

Die Zielvorgaben für den vorangegangenen FFP konnten nicht vollständig eingehalten werden. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass gerade in dem für Frauen nicht so populären Bereich der Rettungsassistenten vermehrt Praktikantinnen tätig werden. Ihre Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wird bei gleicher Eignung und Befähigung angestrebt.

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

Ausbildung

Gerade im Ausbildungsbereich besteht die Möglichkeit, den Frauenanteil in den einzelnen Gruppen zu erhöhen. Daher ist auch hier, trotz der bereits positiven Entwicklung, weiterhin auf die Frauenquote zu achten.

5. Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplans

Bildung einer Arbeitsgruppe

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

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

Förderung durch Vorgesetzte

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

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

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

Wie in den vergangenen Jahren sollten nach dem Personalbedarf und der Förderwürdigkeit weitere Teilnahmen am Angestelltenlehrgang I (A I) und II (A II) ermöglicht werden. Die Stadt Kamen trägt diesem Grundgedanken weiterhin Rechnung. 2004 wurde einem Mann und 2005 einer Frau die Teilnahme am A I ermöglicht. In 2005 haben 2 Frauen und in 2006 1 Mann und 1 Frau den A II aufgenommen. Für 2007 ist geplant, dass 2 Frauen und 1 Mann den A II aufnehmen werden.

Beurlaubung

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

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

Positiv hervorzuheben ist, dass auch ein Mitarbeiter sich in der Beurlaubung zur Kinderbetreuung befindet, womit deutlich wird, dass dies nicht nur ein Privileg der Frauen ist.

Teilzeitarbeit

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

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

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

Fortbildung

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

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

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

In Führungskräfte- und Führungskräftenachwuchsseminaren sind u. a. die Themen

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

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

In den Jahren 2004 bis 2006 wurde eine Fortbildungsveranstaltung für Führungskräfte zur Sensibilisierung des Themas „Frauenförderung“ mit dem Thema „Managing Diversity“ durchgeführt. Seminarziel war die Sensibilisierung für geschlechterspezifische Unterschiede in Wahrnehmungs-, Denk- und Problemlösemuster. Dieses Wissen soll im Führungs- und Berufsalltag erfolgreich umgesetzt und genutzt werden.

Um die Wichtigkeit dieses Themas hervorzuheben, sowie Verständnis dafür bereits auf der Führungsebene zu wecken, ist eine entsprechende Förderung unabdingbar und sollte in der Laufzeit des FFP weiterhin Berücksichtigung finden.

Positiv hervorgehoben wird, dass in 2005 eine Fortbildung für alle Mitarbeiter/innen des Bürgerbüros mit dem Thema „Konfliktbewältigung“ sowie ein weiteres Seminar für alle Führungskräfte mit dem Thema „Personalführung“ durchgeführt wurde.

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

Ein bzw. mehrere fachliche Fortbildungsangebote wurden in 2004 von 53 Frauen und 83 Männern, in 2005 von 75 Frauen und 68 Männern in Anspruch genommen. In 2006 haben bisher 61 Frauen und 86 Männer (davon 40 Männer; Fortbildung nach dem Rettungsdienstgesetz) das Fortbildungsangebot wahrgenommen (Anmeldungen bis einschl. August 2006 berücksichtigt).

Spezielle Frauenseminare wurden zu folgenden Themen besucht:

Kommunikationstraining für Frauen

Stressbewältigung im Alltag

Ganzheitliches Gedächtnistraining oder Neue Wege zum besseren Gedächtnis

Frauenförderung – Lust auf Führung?!

Mentoring-Projekt

Die Stadtverwaltungen Kamen, Lünen, Selm, Werne, Unna sowie die Kreisverwaltung Unna starteten in 2005 ein gemeinsames Mentoring-Projekt als Maßnahme der Frauenförderung. Zum Abbau der nach wie vor bestehenden Minderheit an Frauen in den Führungspositionen der beteiligten Verwaltungen werden weibliche Nachwuchskräfte durch Mentoring gefördert. In einem Auswahlverfahren wurden seitens der Stadt Kamen 3 Mentees und 1 Mentor und 1 Mentorin ausgewählt. Das Projekt startete erfolgreich im Oktober 2005 und sieht eine Laufzeit von einem Jahr vor. Bei erfolgreichem Abschluss des Projektes wird angestrebt, dieses zu wiederholen.

Stellenausschreibung

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

Für alle Stellen, die gem. § 8 LGG auszuschreiben sind, ist ein der Stelle entsprechendes Anforderungsprofil zu erstellen, das in den Ausschreibungstext aufgenommen wird. Das heißt, die

Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren und die erforderlichen fachlichen und sozialen Kompetenzen zu benennen.

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

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

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

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

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

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

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

„Die Stellenbesetzung ist grundsätzlich auch mit Teilzeitkräften möglich.“

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

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

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

In den Jahren 2004 bis 2006 wurden insgesamt 13 Stellenausschreibungen durchgeführt. Nach durchgeführten Auswahlverfahren wurden davon 5 Stellen mit Männern und 8 Stellen mit Frauen besetzt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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

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

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

Bei Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller 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 2007 – 2009 ist nach Abschluss der Eignungstests wieder 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.

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.

Frauenvollversammlung

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

Die gesetzlich empfohlene Frauenvollversammlung wurde in 2004 (Thema: Gender Mainstreaming) und 2006 durchgeführt. Letztmalig fand diese am 04.04.2006 im Rathaus statt und nahm zum Thema „Der neue Tarifvertrag -TVöD- - Was müssen Frauen wissen“ Stellung. An beiden Veranstaltungen haben insgesamt 80 Kolleginnen teilgenommen.

Es soll auch künftig eine Frauenvollversammlung durchgeführt werden.

Höherer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Anlage 1/1

Besoldungs-/Vergütungsgruppe	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	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
A 15	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
A 14	7	7	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
A 13	10	6	4	40%	9	6	3	33%	1	0	1	100%
A 13 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	19	15	4	21,1%	17	14	3	17,6%	2	1	1	50,0%
I	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ia	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ib	5	4	1	20%	3	2	1	33%	2	2	0	0%
II/Ib	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
II	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	5	4	1	20,0%	3	2	1	33,3%	2	2	0	0,0%
höherer Dienst insgesamt:	24	19	5	20,8%	20	16	4	20,0%	4	3	1	25,0%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Anlage 1/2

Besoldungs-/Vergütungsgruppe	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	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	
A 12	11	6	5	45%	7	5	2	29%	4	1	3	75%
A 11	22	12	10	45%	17	11	6	35%	5	1	4	80%
A 10	13	5	8	62%	11	5	6	55%	2	0	2	100%
A 9	7	3	4	57%	7	3	4	57%	0	0	0	
A 9 z.A.	4	1	3	75%	3	1	2	67%	1	0	1	100%
A 10 z.A.	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
Ausbildung	7	2	5	71%	7	2	5	71%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	69	33	36	52,2%	56	31	25	44,6%	13	2	11	84,6%
II	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
III/II	8	7	1	13%	5	5	0	0%	3	2	1	33%
III	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	
IVa/III	16	13	3	19%	15	12	3	20%	1	1	0	0%
IVa	8	5	3	38%	7	5	2	29%	1	0	1	100%
IVb/IVa	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	
IVb	13	7	6	46%	9	5	4	44%	4	2	2	50%
Vb/IVb	37	14	23	62%	15	5	10	67%	22	9	13	59%
Vb	11	5	6	55%	9	4	5	56%	2	1	1	50%
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	100	57	43	43,0%	67	42	25	37,3%	33	15	18	54,5%
gehobener Dienst insgesamt:	169	90	79	46,7%	123	73	50	40,7%	46	17	29	63,0%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Stand: 30.06.2006

Mittlere Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Anlage 1/3

Besoldungs-/Vergütungsgruppe	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.	3	2	1	33%	2	1	1	50%	1	1	0	0%
A 9	8	2	6	75%	5	2	3	60%	3	0	3	100%
A 8	18	13	5	28%	17	13	4	24%	1	0	1	100%
A 7	18	17	1	6%	18	17	1	6%	0	0	0	
A 6	3	1	2	67%	3	1	2	67%	0	0	0	
A 7 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 6 z.A.	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	
Ausbildung	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	55	38	17	30,9%	50	37	13	26,0%	5	1	4	80,0%
Vb	14	11	3	21%	9	8	1	11%	5	3	2	40%
Vc/Vb	23	5	18	78%	9	4	5	56%	14	1	13	93%
Vc	27	7	20	74%	20	6	14	70%	7	1	6	86%
VIb/Vc	5	2	3	60%	5	2	3	60%	0	0	0	
VIb	28	6	22	79%	9	4	5	56%	19	2	17	89%
VII/VIb	26	20	6	23%	22	19	3	14%	4	1	3	75%
VII	4	2	2	50%	2	2	0	0%	2	0	2	100%
VIII/VII	12	7	5	42%	6	6	0	0%	6	1	5	83%
VIII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
Angestellte insgesamt	140	60	80	57,1%	83	51	32	38,6%	57	9	48	84,2%
mittlerer Dienst insgesamt:	195	98	97	49,7%	133	88	45	33,8%	62	10	52	83,9%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Arbeiter/Arbeiterinnen nach Lohngruppe

Anlage 1/4

Lohngruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt*			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
LG 1/1a	56	0	56	100%	0	0	0		56	0	56	100%
LG 2/2a	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Arbeiter/innen bis LG 2a insgesamt	56	0	56	100,0%	0	0	0		56	0	56	100,0%
LG 3/4a	21	21	0	0%	21	21	0	0%	0	0	0	
LG 4/5a	7	7	0	0%	7	7	0	0%	0	0	0	
LG 5/5a	3	3	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
LG 5/6a	22	19	3	14%	21	18	3	14%	1	1	0	0%
LG 6/7a	14	14	0	0%	14	14	0	0%	0	0	0	
LG 7/8a	1	1	0	0%	0	0	0		1	1	0	0%
LG 9	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	
Arbeiter/innen ab LG 3 insgesamt	70	66	4	5,7%	67	63	4	6,0%	3	3	0	0,0%
Arbeiter/innen gesamt:	126	66	60	47,6%	67	63	4	6,0%	59	3	56	94,9%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Höherer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen (Beurlaubte)

Anlage 2/1

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

* einschließlich Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs arbeiten

Stand: 30.06.2006

Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen (Beurlaubte)

Anlage 2/2

Besoldungs-/ Vergütungs- gruppe	Beschäftigte im Erziehungsurlaub *				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 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		1	1	0	0%
A 10	2	0	2	100%	0	0	0		0	0	0	
A 9	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 9 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	2	0	2	100,0%	0	0	0		1	1	0	0,0%
II	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
III/II	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
III	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVa/III	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVa	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVb/IVa	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVb	1	0	1	100%	0	0	0		0	0	0	
Vb/IVb	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
Vb	1	0	1	100%	0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	3	0	3	100,0%	1	0	1	100,0%	0	0	0	
gehobener Dienst insgesamt:	5	0	5	100,0%	1	0	1	100,0%	1	1	0	0,0%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Stand: 30.06.2006

Mittlerer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen (Beurlaubte)

Anlage 2/3

Besoldungs-/ Vergütungs- gruppe	Beschäftigte im Erziehungsurlaub				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen				Beurlaubte aus anderen Gründen			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 9	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 8	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	
A 7 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 6 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/ Beamtinnen insgesamt	1	0	1	100,0%	0	0	0		0	0	0	
Vb	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Vc/Vb	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
Vc	0	0	0		1	0	1	100%	0	0	0	
VIb/Vc	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VIb	0	0	0		1	0	1	100%	0	0	0	
VII/VIb	1	0	1	100%	0	0	0		0	0	0	
VII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VIII/VII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VIII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	2	0	2	100,0%	3	0	3	100,0%	0	0	0	
mittlerer Dienst insgesamt:	3	0	3	100,0%	3	0	3	100,0%	0	0	0	

* einschließlich Beurlaubte, die während des Erziehungsurlaubs arbeiten

Stand: 30.06.2006

Arbeiter/Arbeiterinnen nach Lohngruppen (Beurlaubte)

Anlage 2/4

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

* einschließlich Beurlaubte, die während des Erziehungsurlaubs arbeiten

Stand: 30.06.2006

Höherer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Anlage 3/1

FB: 30.2												
Besoldungs-/ Vergütungs- gruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt*			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 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	
I	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ia	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ib	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
II/Ib	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
II	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
höherer Dienst insgesamt:	0	0	0		0	0	0		0	0	0	

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Stand: 30.06.2006

Höherer Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Anlage 3/1.1

FB: 60T												
Besoldungs-/Vergütungsgruppe	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	
I	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ia	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ib	1	1	0	0%	0	0	0		1	1	0	0%
II/Ib	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
II	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	1	1	0	0,0%	0	0	0		1	1	0	0,0%
höherer Dienst insgesamt:	2	2	0	0,0%	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teizeit arbeiten

Stand: 30.06.2006

Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Anlage 3/2

FB: 30.2												
Besoldungs-/Vergütungsgruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt*			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
A 12	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 11	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
A 10	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	
A 9	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
A 9 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 10 z.A.	0	0	0		0	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	
II	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
III/II	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
III	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVa/III	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVa	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVb/IVa	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVb	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Vb/IVb	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Vb	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung Angestellte 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 des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Stand: 30.06.2006

Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Anlage 3/2.1

FB: 60T												
Besoldungs-/Vergütungsgruppe	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	
A 9 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 10 z.A.	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
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%
II	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
III/II	3	2	1	33%	1	1	0	0%	2	1	1	50%
III	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVa/III	3	3	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
IVa	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVb/IVa	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
IVb	1	0	1	100%	0	0	0		1	0	1	100%
Vb/IVb	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Vb	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	8	6	2	25,0%	4	4	0	0,0%	4	2	2	50,0%
gehobener Dienst insgesamt:	9	6	3	33,3%	4	4	0	0,0%	5	2	3	60,0%

*ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubes Teilzeit arbeiten

Stand: 30.06.2006

Mittlere Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen

Anlage 3/3

FB: 30.2												
Besoldungs-/Vergütungsgruppe	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	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	
A 8	10	10	0	0%	10	10	0	0%	0	0	0	
A 7	15	15	0	0%	15	15	0	0%	0	0	0	
A 6	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 7 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 6 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/Beamtinnen insgesamt	26	26	0	0,0%	26	26	0	0,0%	0	0	0	
Vb	3	3	0	0%	1	1	0	0%	2	2	0	0%
Vc/Vb	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Vc	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VIb/Vc	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VIb	2	2	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
VII/VIb	14	11	3	21%	13	11	2	15%	1	0	1	100%
VII	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
VIII/VII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VIII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	21	18	3	14,3%	17	15	2	11,8%	4	3	1	25,0%
mittlerer Dienst insgesamt:	47	44	3	6,4%	43	41	2	4,7%	4	3	1	25,0%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Mittlerer Dienst nach Besoldungs- /Vergütungsgruppen

Anlage 3/3.1

FB: 60T												
Besoldungs-/Vergütungsgruppe	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	
A 7 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
A 6 z.A.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Beamte/Beamtinnen insgesamt	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Vb	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	
Vc/Vb	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	
Vc	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VIb/Vc	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VIb	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	
VII/VIb	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VIII/VII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
VIII	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Ausbildung	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte insgesamt	7	6	1	14,3%	7	6	1	14,3%	0	0	0	
mittlerer Dienst insgesamt:	7	6	1	14,3%	7	6	1	14,3%	0	0	0	

*ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teizeit arbeiten

Stand: 30.06.2006

Auswertung nach Funktionen

Anlage 4

Funktion	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Fachbereichsleiter												
Beamte h.D.	6	6	0	0%	5	5	0		1	1	0	0%
Beamte g.D.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte h.D.	5	4	1	20%	3	2	1		2	2	0	0%
Angestellte g.D.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
FBL insgesamt:	11	10	1	9,1%	8	7	1	12,5%	3	3	0	0,0%
Gruppenleiter												
Beamte h.D.	11	7	4	36%	10	7	3		1	0	1	100%
Beamte g.D.	4	3	1	25%	4	3	1		0	0	0	
Angestellte h.D.	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Angestellte g.D.	6	6	0	0%	6	6	0		0	0	0	
GL insgesamt:	21	16	5	23,8%	20	16	4	20,0%	1	0	1	100,0%
FBL/GL insgesamt:	32	26	6	18,8%	28	23	5	17,9%	4	3	1	25,0%

* ohne Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten

Stand: 30.06.2006

Auswertung nach Funktionen (Beurlaubte)

Anlage 4/1

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

* einschließlich Beschäftigte, die während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeiten