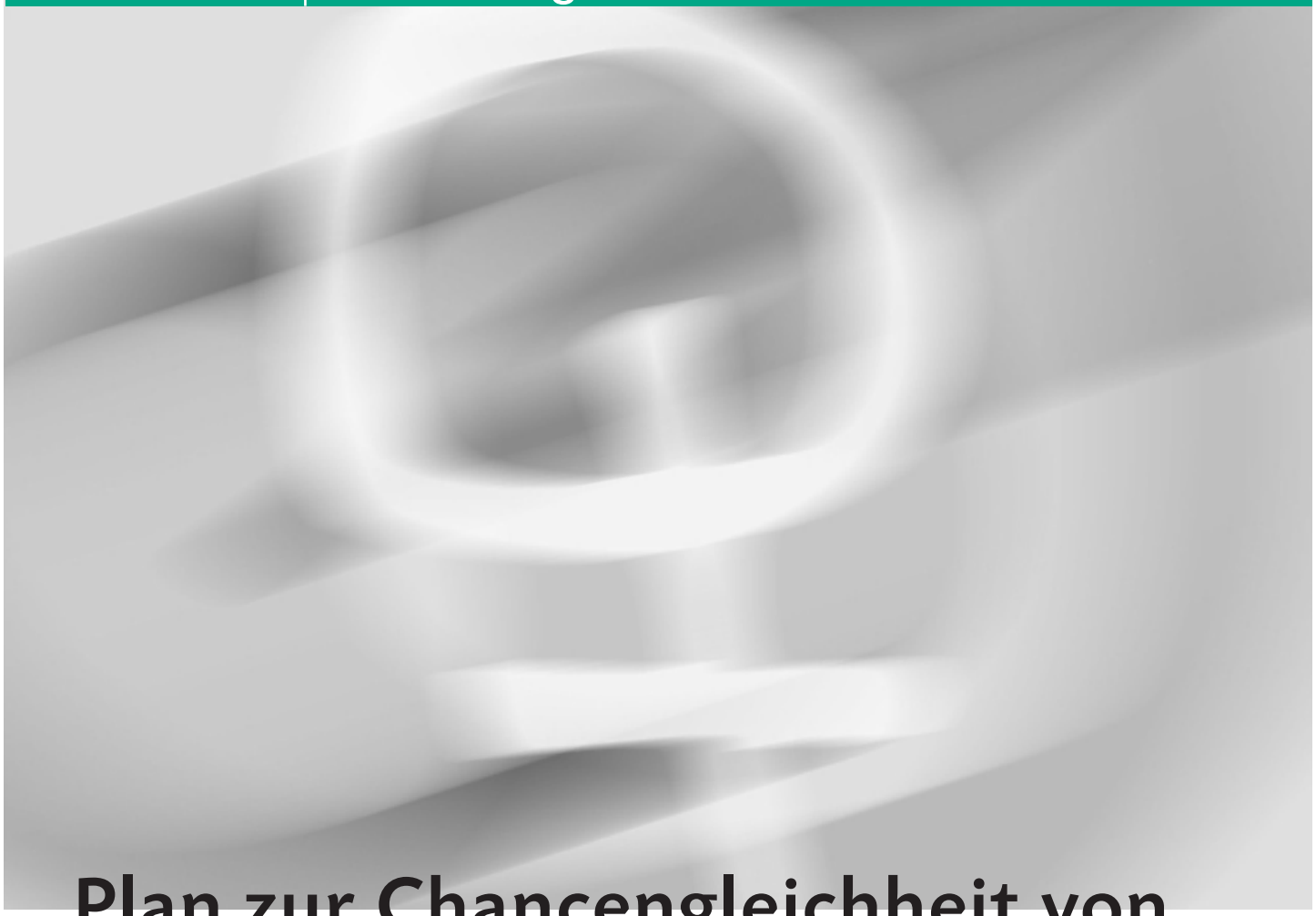
Stadt Bergisch Gladbach



# Plan zur Chancengleichheit von Frauen und Männern 2011 – 2013

## einschließlich Bericht zum Frauenförderplan 2007 – 2010

Stadt Bergisch Gladbach

# Inhalt

Vorwort des Bürgermeisters ..... 5
1. Einleitung ..... 7
2. Gesetzliche Grundlagen ..... 7
3. Neue Herausforderungen an die Verwaltung ..... 8
4. Rahmenbedingungen der Datenerhebung ..... 8
5. Analyse der Bedienstetenstruktur ..... 9
5.1 Beamtinnen und Beamte ..... 10
5.2 Tariflich Beschäftigte ..... 12
5.3. Teilzeit ..... 13
5.4 Arbeitszeitvolumen ..... 14
6. Überblick über die internen und externen Stellenbesetzungen in der Laufzeit des FFP vom 1.7. 2007 bis 30.6.2010 ..... 16
7. Führungspositionen in der Stadtverwaltung - Stand 30. Juni 2010 ..... 17
8. Aus- und Fortbildung ..... 19
8.1. Ausbildung ..... 19
8.2. Fortbildung ..... 20
9. Anhang: Tabellen ..... 22
9.1. Beschäftigte insgesamt bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, Stand 30.06.2010 ..... 22
9.2. Führungsfunktionen, Stand 30.06.2010 ..... 27
9.3. Arbeitszeitvolumen, Stand 30.06.2010 ..... 28
9.4. Handlungsbedarf im Bereich der Beamtinnen und Beamten 2011-2013 ..... 29
9.5. Handlungsbedarf im Bereich der tariflich Beschäftigten ..... 30

**Vorwort des Bürgermeisters**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

In den letzten Wochen haben mich zwei Presseberichte beeindruckt. Im Oktober berichtete der Zentralverband des Deutschen Handwerks, dass jede vierte Firmengründung von einer Handwerkerin initiiert und mehr als 20 % der Meisterprüfungen von Frauen absolviert würden. Und: Im August wurde bekannt, dass der Tübinger Oberbürgermeister Boris Palmer (Grüne) zwei Monate Elternzeit antreten werde.

Diese beiden Informationen deuten auf wichtige Veränderungen in unserer Gesellschaft hin: Zum einen streben immer mehr Frauen verantwortliche Positionen an, machen sich selbständig oder werden als Führungskraft eingestellt, zum anderen besinnen sich immer mehr Männer darauf, dass Chancengleichheit bedeutet, alle Rollen zu teilen.

Wir befinden uns allerdings immer noch in einer Phase des Umdenkens: Das, was vernünftig, gerecht und richtig ist, hat sich weder in unseren Köpfen, noch in unserem Handeln ausreichend manifestiert. In unserer Gesellschaft übernehmen meist Frauen die Aufgaben der Kinderbetreuung oder der Pflege Angehöriger. Bewusst oder unbewusst stellen viele ihre eigenen beruflichen Möglichkeiten und Ziele hinten an. Auf der einen Seite ist ein solches Engagement bewundernswert und für unsere Gesellschaft überaus wichtig, auf der anderen Seite gehen uns auch viele positive Impulse von Frauen in der Berufswelt - gerade auch in der Führungsebene - verloren.

Seit es in unserer Stadtverwaltung Fachbereiche gibt, hat sich zu den sieben Herren nur eine Dame gesellt, unsere Kollegin Gisela Müller-Veit.

Was können wir als Verantwortliche der Stadt Bergisch Gladbach tun? Wir sollten verstärkt qualifizierte Frauen - auch für die Führungspositionen - werben und fördern, anderen den gewünschten Rahmen anbieten, um zum Beispiel in individueller Teilzeit Raum für Beruf und Familie zu schaffen. Auch als Gesellschaft können wir etwas tun: Wir sollten es akzeptieren und fördern, wenn Aufgaben aus dem privaten und sozialen Umfeld stärker auf Männerschultern übertragen werden, um Frauen berufliche Freiräume zu schaffen. Vorreiter Boris Palmer zeigt: Das Elternzeitgesetz gibt dazu die formale Grundlage - ebenso auch das Pflegezeitgesetz.

Chancengleichheit von Frauen und Männern hat in den letzten Jahrzehnten immer weniger nur auf dem Papier stattgefunden, aber wir müssen noch viele Schritte tun, bis wir von der völligen Umsetzung dieses Anspruchs reden können. Es gilt also noch viele Bretter zu bohren!

Herzliche Grüße

Lutz Urbach
Bürgermeister

## 1. Einleitung

### Vom Frauenförderplan zum Plan für Chancengleichheit für Frauen und Männer

Der bisherige Titel „Frauenförderplan“ drückte aus, dass es sich eher um einen Plan handelt, der sich an einem Defizit orientiert. Für das Defizit „Benachteiligung von Frauen“ wurden Maßnahmen entwickelt, die dazu geeignet waren, das Defizit zu beseitigen.

Dieser Ansatz soll im jetzigen Plan zur Chancengleichheit weiterentwickelt werden, zu einem Ansatz, der Chancengleichheit für alle Bediensteten, Kundinnen und Kunden umfasst. In diesem Sinne bedeutet Chancengleichheit die Nutzung und Förderung vorhandener Potentiale sowie das Erkennen und Aufdecken von Bedürfnissen.

### Vereinbarungen und Beschlüsse der Vergangenheit

Die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach setzt sich sowohl gegenüber ihren Bediensteten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung bei. Eine strukturelle Benachteiligung liegt dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen.

Aus diesem Grund hat der Rat der Stadt Bergisch Gladbach in seiner Sitzung am 12.03.1998 folgende Leitziele beschlossen:

„Ziel 1:
Kundinnen und Kunden sind die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung (Anmerkung der Verwaltung: heute Chancengleichheit) zielt darauf ab, die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass die paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktionen und Arbeitsbereichen erreicht wird.

Ziel 2:
Kundinnen und Kunden sind die externen Nutzerinnen und Nutzer von städtischen Dienstleistungen und Produkten. Die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung (Anmerkung der Verwaltung: heute Chancengleichheit) zielt darauf ab, die Interessenlage und Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden gleichermaßen zu berücksichtigen und so das Dienstleistungsangebot des Unternehmens zu optimieren.“

Alle Vorgesetzten sind verantwortlich, dass die hier formulierten Leitziele realisiert werden. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten an dieser Aufgabe mit. Mitarbeit bedeutet die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Plans zur Chancengleichheit, d.h. deren praktische Umsetzung.

## 2. Gesetzliche Grundlagen

Der Plan zur Chancengleichheit trägt dazu bei, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Nach Landesgleichstellungsgesetz sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt einzustellen, soweit in der angestrebten Laufbahn weniger Frauen als Männer vertreten sind, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe

überwiegen. Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (vgl. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 9. November 1999, § 7, Abs. 2).

Ziel ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50% mit geeigneten Maßnahmen zu erhöhen.

Diese gesetzlichen Vorgaben bilden die Grundlage der im Folgenden beschriebenen Maßnahmen.

Die Stadt Bergisch Gladbach legt Wert darauf, dass Männer und Frauen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z.B. Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder die Begleitung pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger) ohne berufliche Nachteile nachzugehen.

Der nachstehende Plan zur Chancengleichheit gilt für die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.
Entsprechend dem § 2 Abs. 3 LGG sollen die Ziele des LGG`s auch in entsprechenden Unternehmen in Rechtsform des Privatrechtes beachtet werden.

## 3. Neue Herausforderungen an die Verwaltung

Die Themen demografischer Wandel, das spätere Renteneintrittsalter und die stärkere Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund stellen neue Herausforderungen an die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach.

Die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände empfiehlt ihrem Mitgliedsbereich:

- den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Verwaltungen zu erhöhen,
- alle Bediensteten in der Weise fortzubilden, dass dem Ziel der Kundenfreundlichkeit und dem Bedarf an interkultureller Kompetenz in der Verwaltung noch wirkungsvoller Rechnung getragen werden kann (vgl. Integration in der Kommune, Beitrag der kommunalen Spitzenverbände zum Nationalen Integrationsplan, 2007).

Durch neue Gesetzgebungen (Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz) werden zusätzliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie - insbesondere auch für Väter - sowie zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf notwendig.

Das spätere Renteneintrittsalter erfordert Überlegungen, wie künftig durch ein aktives betriebliches Gesundheitsmanagement, aber auch durch Fortbildungsangebote, auf die Anforderungen einer älter werdenden Belegschaft reagiert werden kann.

## 4. Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Grundlage für die Erstellung des Plans zur Chancengleichheit ist die Auswertung des Personalbestandes zum 30.06.2010. Dabei wurden, wie im Frauenförderplan 2007-2010, alle Festangestellten sowie die befristet Bediensteten erfasst, die zu diesem Zeitpunkt einen Vertrag von einem halben Jahr oder länger hatten. Abgeordnete zu anderen Behörden (z. B. KAS und Ausländerbehörde) wurden ebenfalls erfasst. Nicht erfasst sind Praktikantinnen und Praktikanten, Bedienstete, die in der Freizeitphase der Altersteilzeit sind, und Personen, die beurlaubt sind. Die Auszubildenden der Stadtverwaltung wurden in einer gesonderten Tabelle gezählt.

Um die Lesbarkeit zu erleichtern, wurden Prozentzahlen hinter dem Komma auf bzw. abgerundet.

Die Bediensteten wurden nach den Bedienstetengruppen Beamtinnen/Beamte und tariflich Beschäftigte und innerhalb der Bedienstetengruppen nach Berufsgruppen und Besoldungs- und Entgeltgruppen differenziert betrachtet.

In den anhängenden Listen zum Plan zur Chancengleichheit wird aufgezeigt, bei welchen Bedienstetengruppen Handlungsbedarf besteht, das heißt, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Daten sind nicht vergleichbar mit den Daten des Stellenplans, da hier Personen unabhängig von Vollzeit- oder Teilzeitstellen berücksichtigt wurden.

**5. Analyse der Bedienstetenstruktur**

Am 30.6.2010 waren 1.145 Personen bei der Stadtverwaltung beschäftigt. Mit 518 Frauen liegt der Frauenanteil bei 45%. Bei den tariflich Beschäftigten ist der Frauenanteil mit 47% höher als bei den Beamtinnen und Beamten mit 40%.

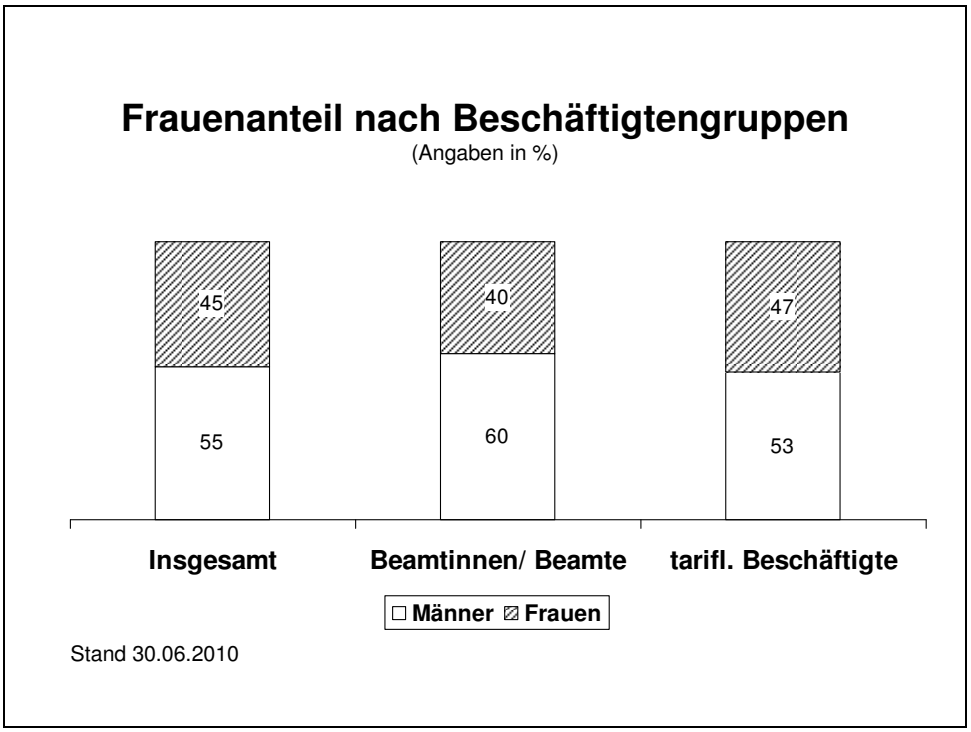



**Abb. 1**

Im Vergleich zu den Daten des Frauenförderplans 2007-2010 ist der Frauenanteil an den Bediensteten insgesamt unverändert. Gleiches gilt für den Bereich der tariflich Beschäftigten, während sich der Frauenanteil bei den Beamten und Beamtinnen von 38% auf 40% leicht erhöht hat. Die Auswirkungen im Beamtenbereich wirken sich aufgrund der Rundung nicht im Gesamtergebnis aus.

Durch die Zusammenlegung von Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten entfallen in der Gesamtübersicht die gravierenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die ehemals im Arbeiterbereich deutlich erkennbar waren. Der ehemalige Arbeiterbereich wird jetzt bei den technischen Angestellten m.D. mitgezählt (Abb. 4). Bei der differenzierten Betrachtung des mittleren technischen Dienstes wird der geringe Frauenanteil des ehemaligen Arbeiterbereiches weiterhin deutlich.

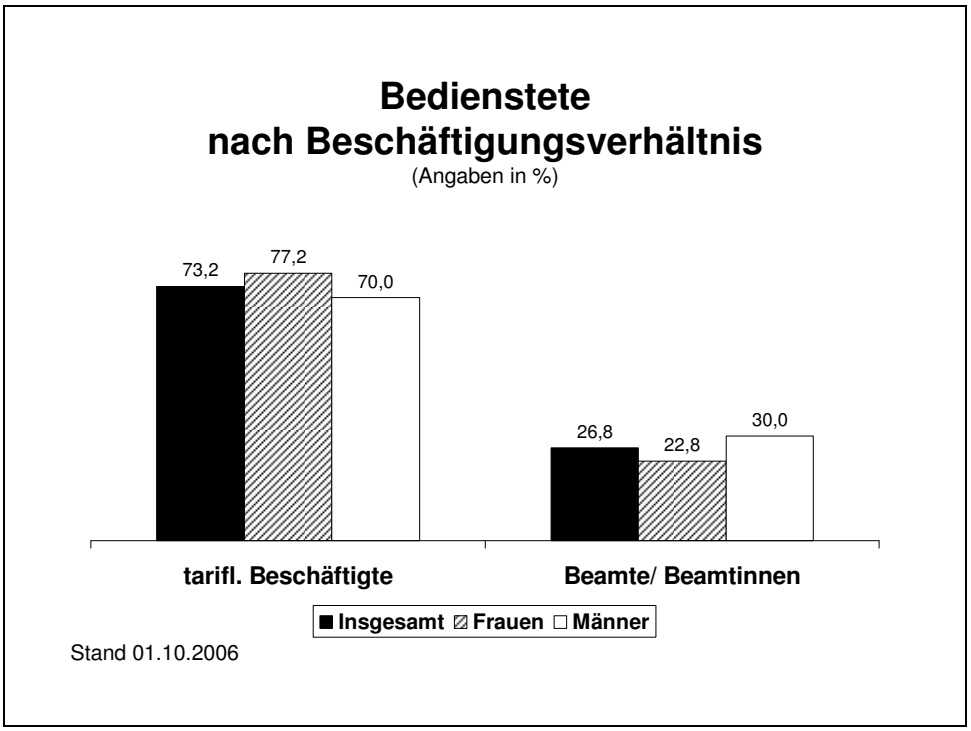



**Abb. 2**

### 5.1 Beamtinnen und Beamte

Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten 40%. Nach Berufs- und Besoldungsgruppen differenziert betrachtet zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede. Der Beamtenbereich, in dem relativ die meisten Frauen beschäftigt sind, ist mit 82% der mittlere allgemeine Verwaltungsdienst (Abb. 3). Im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst sind Frauen mit 58% vertreten. Nur in der obersten Besoldungsgruppe A13 sind Frauen mit 33% deutlich unterrepräsentiert. Im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt der Frauenanteil 24%.

Damit ist im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst die Situation der Frauen unverändert. Vor 3 Jahren waren sie mit 84% überproportional vertreten. Im gehobenen Verwaltungsdienst haben Frauen in A 12 aufgeholt und ihren Anteil von 29% auf 50% verbessert. Auch in der A13 haben sich die Frauen von 0% auf 33% verbessert.

In Bereichen des höheren technischen Dienstes sind Frauen mit 28% vertreten. Damit hat sich der Frauenanteil von vor drei Jahren (50%) verschlechtert.

Die einzige Stelle des gehobenen technischen Dienstes ist wie vor drei Jahren mit einer Frau besetzt.

Im Feuerwehrdienst, Bereich Brandschutz, ist nach wie vor keine Frau beschäftigt. Ende 2007 wurden 16 Anwärter für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst eingestellt. Unter allen Bewerbungen war die einer Bewerberin, die zur Vorstellung eingeladen wurde. Die Bewerberin stand leider zum Vorstellungstermin nicht mehr zur Verfügung, da sie zu diesem Zeitpunkt schon eine andere Einstellungszusage hatte. Handlungsbedarf besteht in allen Bereichen des Brandschutzes (Abb. 3).

Weiterhin besteht Handlungsbedarf im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst in den Besoldungsgruppen A11 und A13 und im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst in allen Besoldungsgruppen. Im höheren technischen Dienst besteht in allen Besoldungsgruppen Handlungsbedarf.

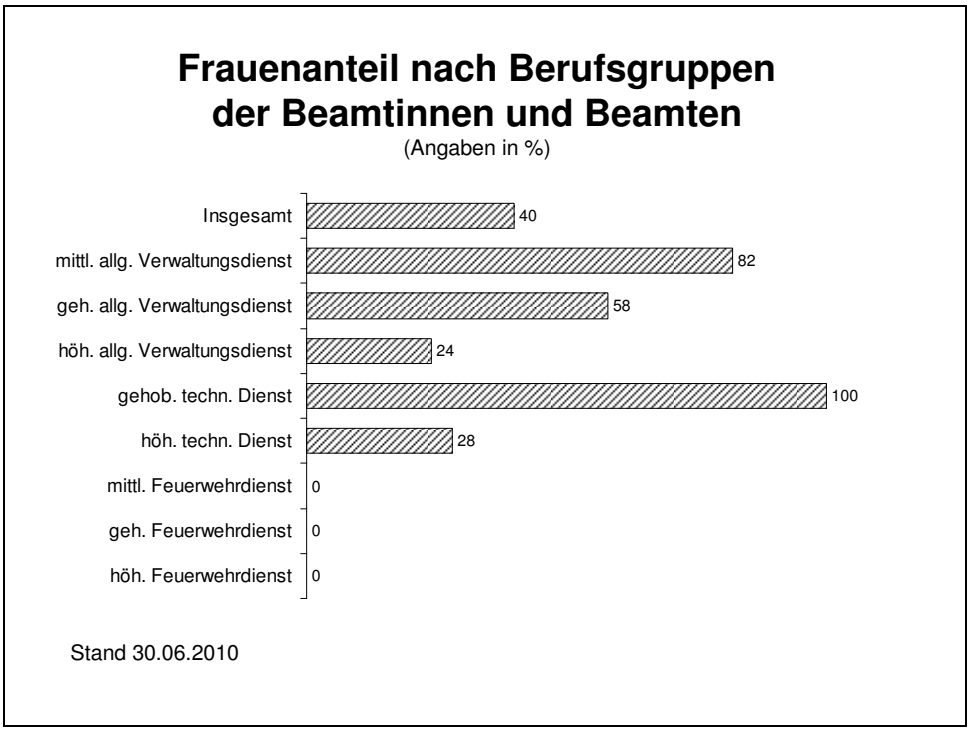



**Abb. 3**

**Ziele und Maßnahmen für Beamtinnen und Beamte**

Ziel ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen. Diese Zielvorgabe ist mit folgenden personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zu erreichen:

| **Ziel** | **Maßnahme** |
|---|---|
| Einstellung von Frauen im Beamtenbereich der Feuerwehr | Frauen werden von der freiwilligen Feuerwehr übernommen.<br><br>Bei der nächsten Einstellung von Auszubildenden werden zwei geeignete Frauen eingestellt.<br><br>Veröffentlichungen und Werbematerial sprechen in Text und Bild Frauen gezielt an.<br><br>Die Feuerwehr beteiligt sich aktiv am Girls' Day.<br><br>Alternativen zu den bisherigen Einstellungsvoraussetzungen (Ausbildung in ausgewählten handwerklichen Bereichen) werden im Rahmen der Laufbahnverordnung geprüft. |
| Frauenanteil in der allgemeinen Verwaltung erhöhen | In A11, A13 g.D. und h.D., A 14, A 15 werden alle zu besetzenden Stellen bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt. |
| Frauenanteil im höheren technischen Dienst erhöhen | In A13, A14, A15 und A16 werden alle zu besetzenden Stellen bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt. |

### 5.2 Tariflich Beschäftigte

Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten 47% und ist damit konstant geblieben.

Im Bereich der tariflich Beschäftigten des allgemeinen Verwaltungsdienstes ist der Frauenanteil überproportional hoch: In der Berufsgruppe des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes (86%), im Bereich der Sozialpädagogik (71%) und in der Bücherei und Bibliothek (91%).

Gut entwickelt hat sich der Frauenanteil in Entgeltgruppe 06 und 08 der „Sonstigen Beschäftigten". Hier stieg der Frauenanteil von 21% auf 39% und von 20% auf 50%.

Eine positive Entwicklung ist ebenso im S 17 des sozialen-, Bildungs- und Kulturbereiches festzustellen. S 17 entspricht der „alten" Entgeltgruppe 11. Hier haben Frauen in den letzten drei Jahren deutlich zugelegt und ihren Anteil von 33% auf 67% gesteigert. Leider ist in der höchsten Entgeltgruppe S18 keine Frau vertreten.

Unterdurchschnittlich sind die Frauen im höheren allgemeinen Dienst, in der Entgeltgruppe 12, im mittleren technischen Dienst (7%), im gehobenen technischen Dienst (37%) und im höheren technischen Dienst (11%). Im Vergleich zum Frauenförderplan 2007-2009 gab es damit kaum Veränderungen.

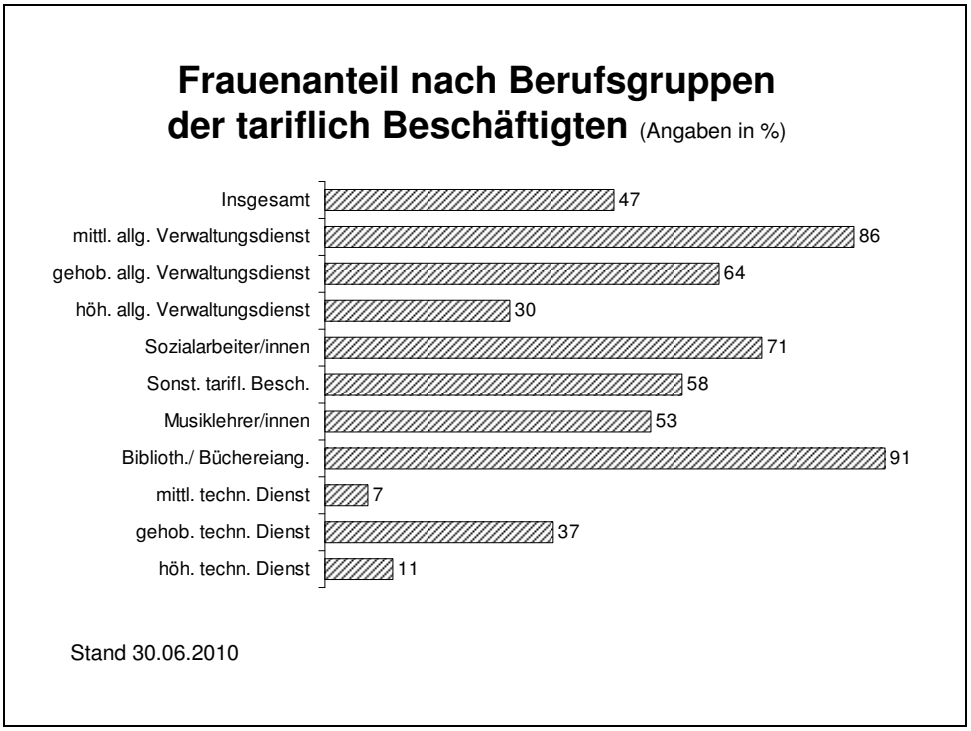



**Abb. 4**

**Ziele und Maßnahmen für tariflich Beschäftigte**

| Ziel | Maßnahme |
|---|---|
| Frauenanteil in den oberen Entgeltgruppen der allgemeinen Verwaltung erhöhen | In den Entgeltgruppen 12, 13 und 15 werden alle zu besetzenden Stellen bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt. |

| Ziel | Maßnahme |
|---|---|
| Frauenanteil in der S18 erhöhen | Da in Zukunft von hausinternen Stellenbesetzungen ausgegangen werden kann, sind geeignete Mitarbeiterinnen auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten. |
| Im gesamten technischen Bereich ist der Frauenanteil zu erhöhen. | Alle zu besetzenden Stellen des technischen Bereiches sind bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen zu besetzen. |

### 5.3. Teilzeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt 26% (Abb. 5), damit ist nach wie vor jeder vierte Arbeitsplatz der Stadtverwaltung ein Teilzeitarbeitsplatz.

Jede zweite beschäftigte Frau arbeitet in Teilzeit. Bei den Männern ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung weiterhin mit 6% sehr gering. Damit arbeitet nur jeder 17. Mann in Teilzeit.

Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten beträgt 87%. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist die Teilzeitquote mit 20% immer noch deutlich geringer als im Bereich der tariflich Beschäftigten mit einer Teilzeitquote von 28%.

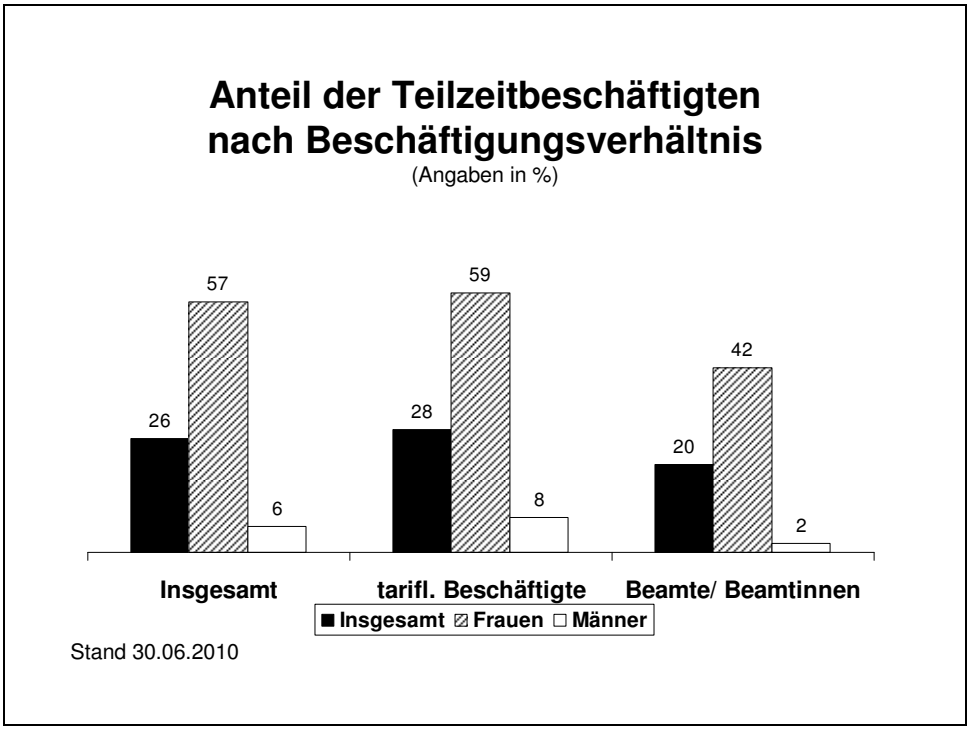



**Abb. 5**

Der Teilzeitbeschäftigung liegen sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle zugrunde. Die Mehrheit (48%) der Teilzeitbeschäftigten geht einer Beschäftigung zwischen 19,5/20,5 bis 30 Stunden nach, bis 19,5/20,5 Stunden arbeiten 23% und 30 Stunden bis Vollzeit 29%. Die größte Gruppe der Teilzeitbeschäftigten (19,5/20,5 bis 30 Stunden) hat sich im Vergleich zum Frauenförderplan 2007-2010 (53%) zurückentwickelt (Abb. 6).

Zu berücksichtigen ist, dass der überwiegende Teil der 49 Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer in dem Bereich „unter 19 Stunden“ mitgezählt wurden. Diese Teilzeitbeschäfti-

gung besitzt aber nicht die Qualität der „Freiwilligkeit“, wie bei dem überwiegenden Teil der sonstigen Beschäftigten.

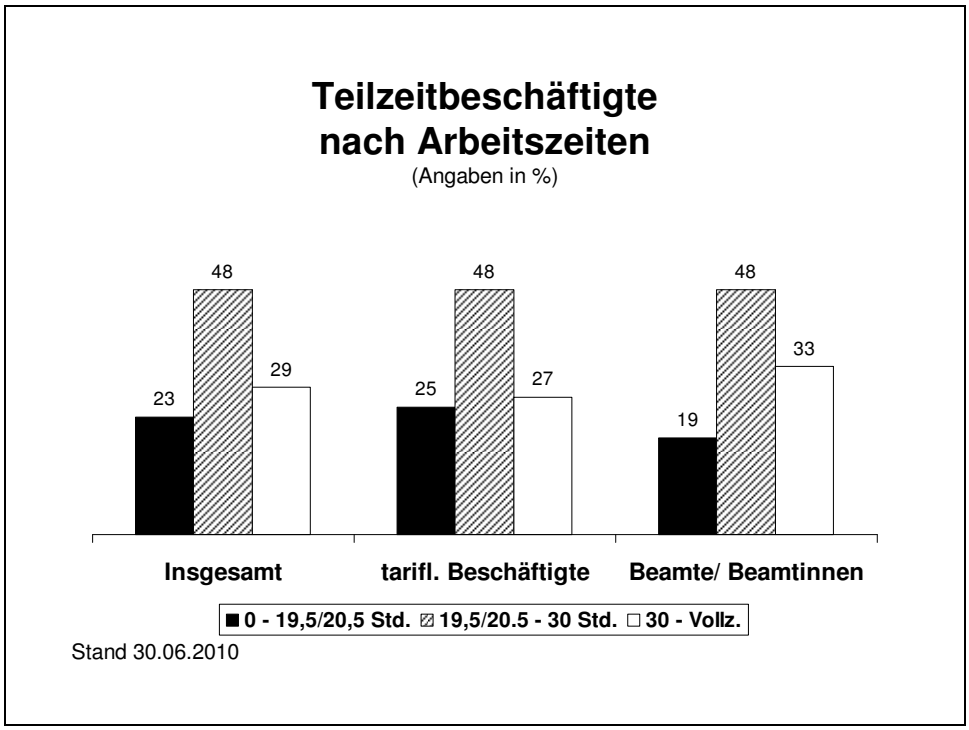



**Abb. 6**

Die Stadt Bergisch Gladbach unterstützt alle Bediensteten bei ihrem Wunsch in Teilzeit zu arbeiten. Dies drückt sich in der Vielfalt der Teilzeitarbeitsverhältnisse aus, von denen es ca. 100 verschiedene Modelle im Teilzeitbereich gibt, die so weit wie möglich auf die Bedürfnisse der Bediensteten zugeschnitten sind. Es ist davon auszugehen, dass sich die Gründe für den Wunsch nach zeitlich befristeter Teilzeitarbeit zunehmend auf die Pflege von Angehörigen ausweiten.

### 5.4 Arbeitszeitvolumen

Aufgrund der Tatsache, dass jede zweite Kollegin in einem Teilzeitarbeitsverhältnis arbeitet, aber nur jeder 17. Kollege, wurde das Arbeitszeitvolumen von Frauen und Männern gegenübergestellt.

Der Frauenanteil, bezogen auf alle Bediensteten (hier wurde nicht nach Vollzeit und Teilzeit unterschieden, sondern jede Person zählt gleich) liegt bei 45 %. Wird jedoch das geleistete Arbeitszeitvolumen betrachtet, so reduziert sich der Anteil der Frauen auf 41 %. Mit anderen Worten, an den geleisteten Arbeitszeiten in der Stadtverwaltung haben Frauen einen Anteil von nur 41 %. Im Durchschnitt arbeitet jede Frau in der Stadtverwaltung 80 % einer Vollzeitstelle, während ihre Kollegen mit über 97 % einer Vollzeitstelle arbeiten. Tabelle „Arbeitszeitvolumen“

**Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

| Ziele | Maßnahmen |
|---|---|
| Unterstützung von Bediensteten, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren | Bei der zeitlich befristeten Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen bleibt der Rechtsanspruch - nach Ablauf der Frist - auf die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit bestehen. |

| Ziele | Maßnahmen |
|---|---|
| | Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden Belange von Bediensteten mit Familienaufgaben vorrangig berücksichtigt.<br><br>Die Stadt hat Zugriff auf 5 Tagesstättenplätze für Notfälle, die an die Bediensteten vergeben werden können.<br><br>Bei Stellenausschreibungen werden Vollzeitstellen- alternativ als Teilzeitstellen ausgeschrieben, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.<br><br>Bedienstete in Elternzeit oder Beurlaubte können an Fortbildungen teilnehmen mit dem Ziel, den Wiedereinstieg zu erleichtern.<br><br>Unterstützung der Bediensteten bei der Wahrnehmung von Terminen, die ihre pflegenden Angehörigen betreffen (z.B. Pflegeinformationsdienst, Arztbesuche, Besuche des Medizinischen Dienstes, Kontakte Pflegekasse), ist auch innerhalb der Kernzeit möglich (siehe dazu Ziffer 8.1 und 15.2 der Dienstvereinbarung gleitende Arbeitszeit).<br><br>Die Anwendung der flexiblen Arbeitszeitmodelle für alle Mitarbeitenden wird gefördert - insbesondere auch in den „klassischen Männerbereichen“ - z.B. dem ehemaligen Arbeiterbereich.<br><br>Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit sollte grundsätzlich angestrebt werden. |

**Übergreifende Maßnahmen**

| Ziel | Maßnahme |
|---|---|
| Das Prinzip des Gender Mainstreamings wird weiterhin umgesetzt. | Das erarbeitete Verfahren zur Genderprüfung aller Produkte wird fortgesetzt. |
| Die Leistungsorientierte Bezahlung wird geschlechtsspezifisch und entgeltspezifisch ausgewertet. | In der LOB-Kommission wird die LOB-Vergabe fachbereichsspezifisch nach Geschlecht, Entgeltgruppe und Arbeitszeit analysiert. |
| Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vor sexuellen Übergriffen geschützt. | Bedienstete, die eine sexuelle Belästigung bekannt machen, werden durch die Dienstvorgesetzten besonders geschützt und unterliegen dem Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten. |
| In Gesellschaften, an denen die Stadt beteiligt ist, wird das LGG angewandt (LGG, § 2, Abs. 1). | Eine entsprechende Regelung wird in allen Gesellschaftsverträgen ergänzt, sobald sich eine Gelegenheit dazu bietet. |

## 6. Überblick über die internen und externen Stellenbesetzungen in der Laufzeit des FFP vom 1.7. 2007 bis 30.6.2010

Während der Laufzeit des Frauenförderplans 1.7.2007 bis 30.6.2010 wurden alle externen und internen Einstellungen / Stellenbesetzungen dokumentiert. Berücksichtigt wurden alle unbefristeten Stellen und alle Stellen, die länger als ein halbes Jahr befristet waren. Zu berücksichtigen ist bei der Interpretation der Daten, dass es sich hierbei auch um Stellen handelt, die durch interne Umsetzung neu besetzt wurden.

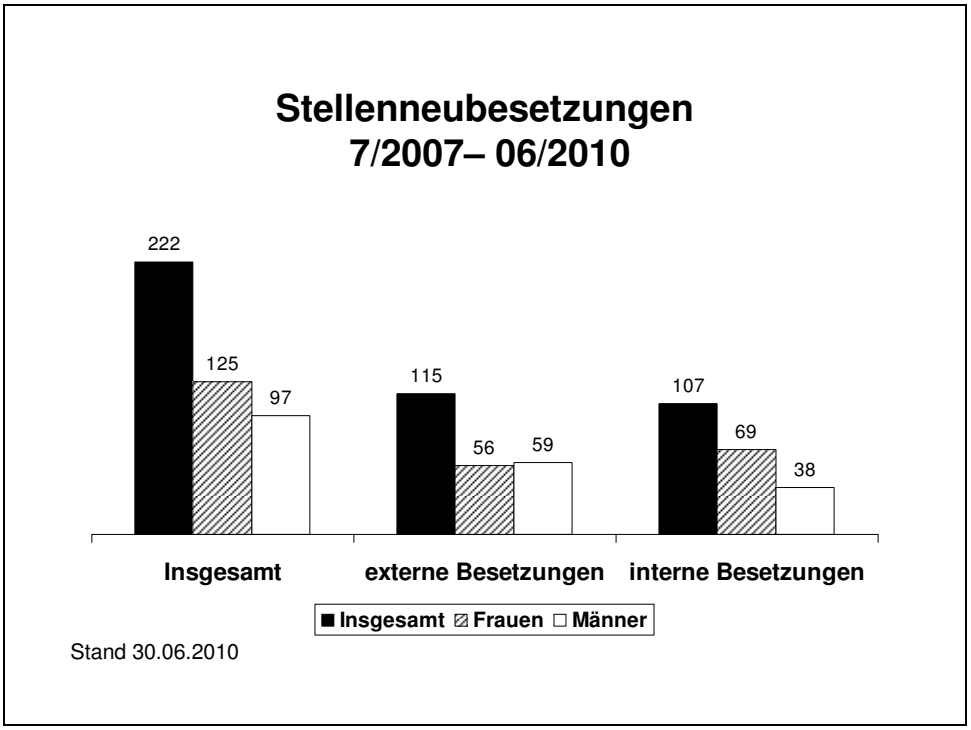



**Abb.7**

Insgesamt wurden im Zeitraum von drei Jahren 222 Stellen besetzt, davon 125 (56%) mit Frauen.

115 Stellen dieser Stellen wurden extern besetzt, darunter 56 Stellen mit Frauen (49 %).
Intern wurden 107 Stellen besetzt, davon 69 (65%) mit Kolleginnen.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass 115 Neueinstellungen (übernommene Auszubildende wurden hierbei nicht gezählt) im Erhebungszeitraum von drei Jahren 176 Personen gegenüberstehen, deren Stellen frei wurden.

Wie die Zahlen über drei Jahre dokumentieren, sind Frauen offenbar im Vorteil, wenn sie in der Verwaltung ihre Fähigkeiten bereits unter Beweis stellen konnten.
Eine differenzierte Analyse der Entgelt- und Besoldungsgruppen ist an dieser Stelle nicht möglich.

**Ziele und Maßnahmen zur Qualifizierung**

| Ziel | Maßnahme |
|---|---|
| Gezielte Förderung von Kolleginnen und Kollegen | Ein Konzept zur „Personalentwicklung“ wird im kommenden Jahr erarbeitet. Dabei werden Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung von Frauen in der Verwaltung geprüft. |

## 7. Führungspositionen in der Stadtverwaltung - Stand 30. Juni 2010

Im 3. Frauenförderplan 2007-2010 wurden bei den Führungspositionen ausschließlich der Verwaltungsvorstand und die Fachbereichsleitungen betrachtet. Im Mai 2008 wurde durch die Einführung des Neues Kommunalen Finanzmanagements und durch die Einführung der leistungsbezogenen Vergütung notwendig, die Hierarchieebenen in der Verwaltung neu zu definieren. Abteilungs-, Sachgebiets- und Gruppenleitungen wurden neu definiert.

Mitberücksichtigt sind bei der Darstellung der Führungspositionen auch die Stellenbesetzungen, die erst nach dem Stichtag 30.06.2010 erfolgen, aber im Juli 2010 bereits bekannt waren (z. B. Fachbereichsleitung 1).

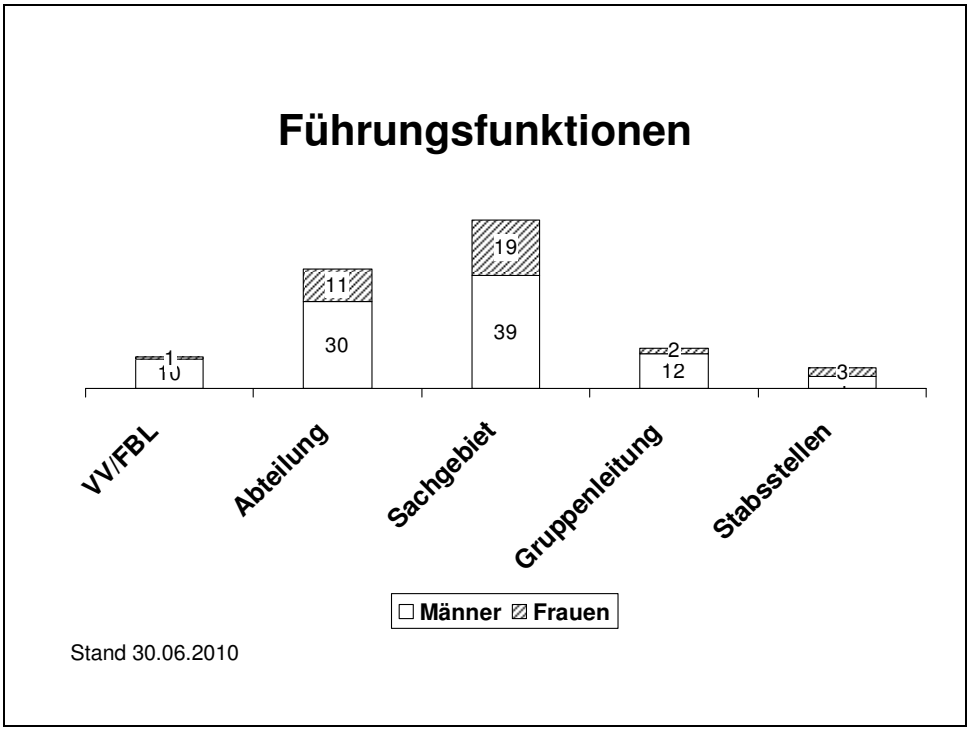



**Abb. 8**

Von 131 Führungspositionen bei der Stadtverwaltung sind 36 (27%) mit Kolleginnen besetzt.

Verwaltungsvorstand und Fachbereichsleitungsebene werden nach wie vor von Männern dominiert. Der Verwaltungsvorstand (drei Wahlbeamte) und 8 Fachbereichsleitungen sind bis auf eine Fachbereichsleiterin mit Kollegen besetzt.

Unter 41 Abteilungsleitungen sind 11 Stellen mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 27%.
In der Ebene der Sachgebietsleitungen, insgesamt 58 Stellen, sind 19 Sachgebietsleiterinnen und damit 33% der Stellen mit Frauen besetzt.

Bei den Gruppenleitungen, insgesamt 14 Stellen, sind 2 Stellen (14%) mit Frauen besetzt.

Von 7 Stabsstellen werden 3 von Kolleginnen geleitet (43%).

Der Frauenanteil in Führungspositionen hat sich leicht erhöht. Im Frauenförderplan 2007-2010 waren in den Leitungspositionen der Verwaltung (ohne Verwaltungsvorstand und Fachbereichsleitungen) 12 Frauen (23,5%). Heute zählen zu dieser Gruppe 35 Frauen. Bei 95 männlichen Führungskräften hat sich der Frauenanteil dennoch nur auf 27% erhöht.

Frauen sind in Führungspositionen der Stadtverwaltung nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Insbesondere in den 11 „Top-Positionen“ der Stadtverwaltung (drei Wahlbeamte, 8 Fachbereichsleitungen) fehlen die Frauen mit einer Ausnahme.

Die Deutsche Telekom begründete im März 2010 die Einführung von Quoten in Führungspositionen mit folgenden Argumenten: „Mit mehr Frauen an der Spitze sind wir einfach besser!“ (Rene Obermann, Vorstandsvorsitzender). Thomas Sattelberger (Vorstand Personal) ergänzte „Eine Reihe von Studien belegen, dass gemischte Teams nicht nur innovativer, sondern auch geschäftlich erfolgreicher sind“ und weiter „unsere jahrelangen Maßnahmen zur Frauenförderung waren redlich und gut gemeint, der durchschlagende Erfolg blieb allerdings aus“.

Auch für die Stadtverwaltung gelten diese Aussagen!

Da der Frauenanteil an Führungspositionen einen signifikanten Einfluss auf den Anteil von Frauen in nachfolgenden Führungspositionen hat, ist es ein zentrales Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen, insbesondere in der Ebene der Fachbereichsleitungen, zu erhöhen.

**Ziele und Maßnahmen auf den Führungsebenen**

| **Ziel** | **Maßnahme** |
|---|---|
| Der Frauenanteil auf Abteilungsleitungsebene, Sachgebietsebene und Gruppenleitungsebene wird erhöht. | Führungsstellen werden bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Kolleginnen besetzt. |
| Der Frauenanteil auf Ebene der Fachbereichsleitungen wird erhöht. | Für die Besetzung der frei werdenden Fachbereichsleitungen wird die Bewerbung von Frauen ausdrücklich begrüßt. Sofern Maßnahmen dienlich sind, um geeignete Frauen zu erreichen, werden diese ergriffen. |
| Führungskräfte (insb. Führungsfrauen) werden bei der Aufgabenwahrnehmung unterstützt. | Die Maßnahme „Führungskräftecoaching“ wird fortgesetzt. |
| Qualifizierungen von Frauen für gehobene Positionen werden von Vorgesetzten unterstützt. | Bei der Übertragung von Projektleitungen sind Frauen bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen. |
| Durch die Gesamtbetrachtung der Beurteilungen und der Vergabe von Leistungsentgelten werden Diskriminierungen aufgedeckt bzw. widerlegt. | Zur Überprüfung des Ziels wird eine fachbereichsspezifische Statistik geführt, die, neben der Bewertung, nach Geschlecht, Entgeltgruppen und Arbeitszeit differenziert. |

## 8. Aus- und Fortbildung

### 8.1. Ausbildung

Zum letzten Einstellungstermin am 01.08.2009 waren insgesamt 49 Auszubildende bei der Stadt Bergisch Gladbach beschäftigt; davon 23 Frauen. Mit 47% wird der Frauenanteil der Auszubildenden somit zum ersten Mal leicht unterschritten.

**Auszubildende nach Ausbildungsberufen**

| Ausbildungsbereich | Insg. | Frauen | | Männer | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | absolut | % | absolut | % |
| Inspektoranwärter/innen | 16 | 11 | 69 | 5 | 31 |
| Sekretäranwärter/innen | 6 | 3 | 50 | 3 | 50 |
| Verwaltungsfachangestellte | 8 | 5 | 63 | 3 | 37 |
| Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste | 3 | 3 | 100 | | |
| Fachinformatiker | 1 | | | 1 | 100 |
| Bauzeichner/innen | 1 | 1 | 100 | | |
| Vermessungstechniker/innen | 2 | | | 2 | 100 |
| Straßenwärter/innen | 5 | | | 5 | 100 |
| KFZ-Mechatroniker/innen | 4 | | | 4 | 100 |
| Fachkraft für Abwassertechnik/ Rohr-, Kanal- und Industrieservice | 4 | | | 4 | 100 |
| **Insgesamt** | **49** | **23** | **47** | **26** | **53** |

Damit ist im Vergleich zum vorherigen Frauenförderplan (2007-2010) der Anteil der weiblichen Auszubildenden leicht gesunken (von 53% auf 47%). Allerdings sind in den allgemeinen Verwaltungsberufen die weiblichen Auszubildenden mit 63% überproportional vertreten. In den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen sind Frauen nur im Ausbildungsberuf der Bauzeichnerin vertreten. Damit liegt der Frauenanteil in dieser Berufsrichtung nur bei 6 %.

Damit ist trotz intensiver Bemühungen das Ziel, in den technischen Ausbildungsbereichen die Frauenquote auf 20% zu erhöhen, nicht erreicht worden.

Eine positive Entwicklung zeigt sich allerdings bei der Betrachtung der Praktika. In der zweiten Hälfte der Laufzeit des FFP wurden 104 Praktika belegt. 43 bzw. 41% der Plätze wurden von Mädchen bzw. Frauen belegt. In allen Fachbereichen hatten Praktikantinnen die Möglichkeit, sich einen Einblick in die Arbeit einer städtischen Behörde zu verschaffen.
Die Praktikantenplätze im gewerblich-technischen Bereich wurden mit 8 Frauen (22%) besetzt. Somit wurde die Maßnahme, 10% der Praktika im technischen Bereich Mädchen anzubieten, verdoppelt und stellt eine erhebliche Steigerung zum Zwischenbericht des Frauenförderplanes dar.

Der Girls' Day, an dem sich die Stadt 2010 zum 7. Mal beteiligte, wird weiterhin als Chance verfolgt, Mädchen für Ausbildungsbereiche im gewerblich-technischen Bereich zu interessieren. Evaluationsergebnisse bestätigen, dass der Girls' Day positiven Einfluss auf das Image von technischen Berufen bei den Teilnehmerinnen hat und die beteiligten Unternehmen ein verstärktes Engagement bei der Ansprache von jungen Frauen für technische Berufe entwickeln.

Bei einem Projekttag zur Berufsorientierung am Berufskolleg Bergisch Gladbach war die Stadt Bergisch Gladbach ebenfalls vertreten und hat alle Ausbildungsberufe, insbesondere den gewerblich-technischen Bereich, vorgestellt. Hier wurden insbesondere Mädchen angesprochen.

Vor dem Hintergrund des Integrationskonzeptes der Stadt Bergisch Gladbach ist die gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund erforderlich.

**Ziele und Maßnahmen im Ausbildungsbereich**

| Ziel | Maßnahme |
|---|---|
| Im den technischen Ausbildungsbereichen (Straßenwartung, Vermessungstechnik, Mechatronik, Abwassertechnik, Bauzeichnung) ist der Anteil von Frauen zu verdoppeln (= 2 Mädchen im gewerblich technischen Ausbildungsbereich). | Beteiligung der technischen Bereiche am Girls' Day<br><br>Gezielte Ansprache von Mädchen in Schulen<br><br>Mädchen werden bei der Vergabe von Praktika im technischen Bereich bevorzugt. Ziel ist es, 20% der Plätze an Mädchen zu geben. |

## 8.2. Fortbildung

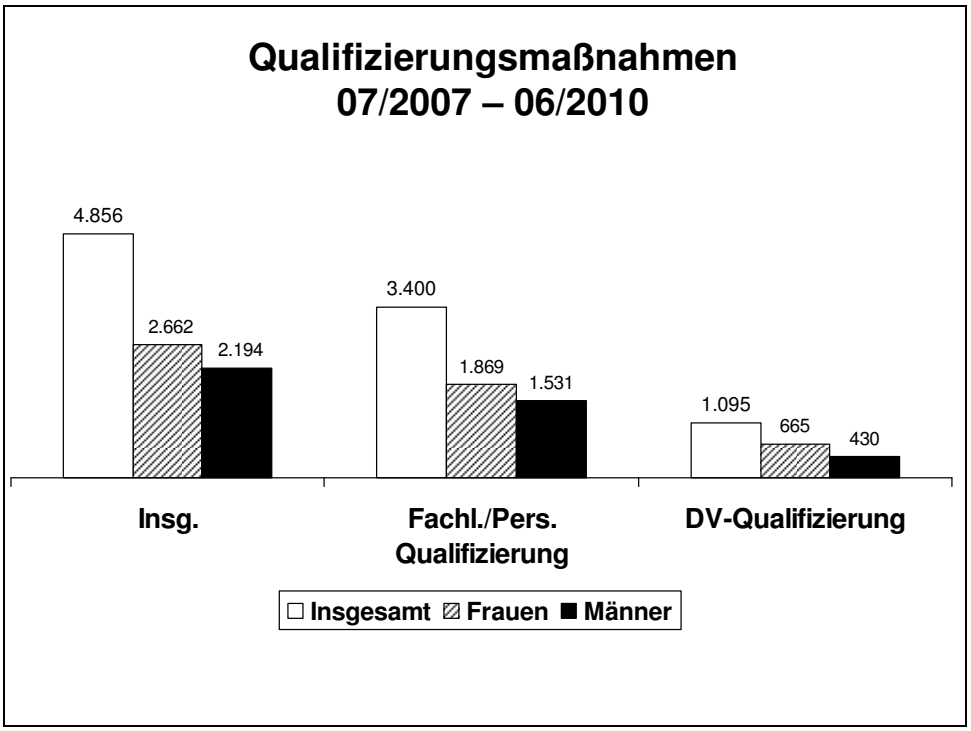



**Abb. 9**

Vom 01.07.2007 bis zum 30.06.2010 haben insgesamt 4.856 Personen an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen, davon 2662 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 55%. Der Schwerpunkt der Qualifizierungen lag in diesem Zeitraum im fachlichen Bereich. Hieran haben insgesamt 3400 Bedienstete teilgenommen, davon 1869 Frauen. Der Frauenanteil liegt hier bei 55%. DV-spezifische Fortbildungen besuchten 1095 Bedienstete, davon 665 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 61%.

Auf eine Differenzierung zwischen fachlicher und persönlicher Qualifizierung wurde verzichtet.

In der Laufzeit des Frauenförderplans wurden für interne Fortbildungen 16 Referentinnen und 10 Referenten eingesetzt.

Das vereinbarte Ziel “Ergreifung von präventiven Maßnahmen zur Vermeidung von Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ wurde umgesetzt. Die Fachbereichsleitungen und sonstige von den Leitungen benannte Personalverantwortliche nahmen 2007 an einer halbtägigen Schulung zum AGG (Inhouse-Seminar) teil.

Dieser Personenkreis gab anschließend die erforderlichen Informationen an den jeweiligen Mitarbeiterkreis weiter.

# 9. Anhang: Tabellen

## 9.1. Beschäftigte insgesamt bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, Stand 30.06.2010

**Beschäftigte insgesamt bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, Stand 30.06.2010**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teil-zeit-quote | Teilzeit | | | davon | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | 0 bis 20,5 Std [1)] 0 bis 19,5 Std [2)] | | | 20,5 bis 30 Std[1)] 19,5 bis 30 Std [2)] | | | 30 Std bis Vollzeit | | |
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| Insgesamt | 1145 | 518 | 45,2 | 848 | 259 | 30,5 | 25,9 | 297 | 259 | 87,2 | 70 | 57 | 81,4 | 142 | 127 | 89,4 | 85 | 75 | 88,2 |

[1)] Beamtinnen und Beamte [2)]Tariflich Beschäftigte

**Beamtinnen und Beamte insgesamt**

| | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teil-zeit-quote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| Insgesamt | 316 | 125 | 39,6 | 252 | 65 | 25,8 | 20,3 | 64 | 60 | 93,8 | 12 | 12 | 100,0 | 31 | 31 | 100,0 | 21 | 17 | 81,0 |

**Beamtinnen und Beamte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes**

| Besoldungs-gruppe | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teil-zeit-quote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| A6 | 9 | 6 | 66,7 | 6 | 3 | 50,0 | 33,3 | 3 | 3 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 2 | 2 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| A7 | 7 | 7 | 100,0 | 3 | 3 | 100,0 | 57,1 | 4 | 4 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| A8 | 19 | 15 | 78,9 | 11 | 7 | 63,6 | 42,1 | 8 | 8 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 | 5 | 5 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| A9 m.D. | 21 | 18 | 85,7 | 11 | 8 | 72,7 | 47,6 | 10 | 10 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 4 | 4 | 100,0 | 5 | 5 | 100,0 |
| Gesamt | 56 | 46 | 82,1 | 31 | 21 | 67,7 | 44,6 | 25 | 25 | 100,0 | 4 | 4 | 100,0 | 13 | 13 | 100,0 | 8 | 8 | 100,0 |

**Beamtinnen und Beamte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes**

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A 9 | 14 | 11 | 78,6 | 11 | 8 | 72,7 | 21,4 | 3 | 3 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| A 10 | 44 | 30 | 68,2 | 30 | 16 | 53,3 | 31,8 | 14 | 14 | 100,0 | 3 | 3 | 100,0 | 8 | 8 | 100,0 | 3 | 3 | 100,0 |
| A 11 | 48 | 23 | 47,9 | 30 | 8 | 26,7 | 37,5 | 18 | 15 | 83,3 | 4 | 4 | 100,0 | 7 | 7 | 100,0 | 7 | 4 | 57,1 |
| A 12 | 12 | 6 | 50,0 | 11 | 6 | 54,5 | 8,3 | 1 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 |
| A 13 g.D. | 6 | 2 | 33,3 | 6 | 2 | 33,3 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 124 | 72 | 58,1 | 88 | 40 | 45,5 | 29,0 | 36 | 32 | 88,9 | 8 | 8 | 100,0 | 17 | 17 | 100,0 | 11 | 7 | 63,6 |

| Besoldungs-gruppe | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teil-zeit-quote | Teilzeit | | | davon 0 bis 20,5 Std | | | davon 20,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| **Beamtinnen und Beamte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A 13 | 7 | 1 | 14,3 | 7 | 1 | 14,3 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| A 14 | 7 | 2 | 28,6 | 6 | 1 | 16,7 | 14,3 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| A 15 | 3 | 1 | 33,3 | 3 | 1 | 33,3 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 17 | 4 | 23,5 | 16 | 3 | 18,8 | 5,9 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| **Beamtinnen und Beamte des gehobenen technischen Dienstes** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A 12 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| Gesamt | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| **Beamtinnen und Beamte des höheren technischen Dienstes** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A 13 | 3 | 1 | 33,3 | 2 | 0 | 0,0 | 33,3 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| A 14 | 3 | 1 | 33,3 | 3 | 1 | 33,3 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| A 15 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| A 16 | 1 | 0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 7 | 2 | 28,6 | 6 | 1 | 16,7 | 14,3 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| **Beamtinnen und Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A 7 | 52 | 0 | 0,0 | 52 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| A 8 | 27 | 0 | 0,0 | 27 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| A 9 m.D. | 22 | 0 | 0,0 | 22 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 101 | 0 | 0,0 | 101 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| **Beamtinnen und Beamte des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A 9 | 1 | 0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| A 10 | 3 | 0 | 0,0 | 3 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| A 11 | 4 | 0 | 0,0 | 4 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| A 12 | 1 | 0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 9 | 0 | 0,0 | 9 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| **Beamtinnen und Beamte des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A 13 | 1 | 0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 1 | 0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |

**Tarifliche Beschäftigte insgesamt**

| Tarif-gruppen | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teil-zeit-quote | Teilzeit | | | davon 0 bis 19,5 Std | | | davon 19,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| Insgesamt | 829 | 393 | 47,4 | 596 | 194 | 32,6 | 28,1 | 233 | 199 | 85,4 | 58 | 45 | 77,6 | 111 | 96 | 86,5 | 64 | 58 | 90,6 |
| **Tarifliche Beschäftigte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 05 | 8 | 5 | 62,5 | 8 | 5 | 62,5 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 06 | 31 | 26 | 83,9 | 13 | 8 | 61,5 | 58,1 | 18 | 18 | 100,0 | 9 | 9 | 100,0 | 6 | 6 | 100,0 | 3 | 3 | 100,0 |
| 08 | 111 | 98 | 88,3 | 60 | 47 | 78,3 | 45,9 | 51 | 51 | 100,0 | 9 | 9 | 100,0 | 23 | 23 | 100,0 | 19 | 19 | 100,0 |
| Gesamt | 150 | 129 | 86,0 | 81 | 60 | 74,1 | 46,0 | 69 | 69 | 100,0 | 18 | 18 | 100,0 | 29 | 29 | 100,0 | 22 | 22 | 100,0 |
| **Tarifliche Beschäftigte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09 | 70 | 48 | 68,6 | 52 | 31 | 59,6 | 25,7 | 18 | 17 | 94,4 | 3 | 3 | 100,0 | 9 | 9 | 100,0 | 6 | 5 | 83,3 |
| 10 | 19 | 12 | 63,2 | 16 | 9 | 56,3 | 15,8 | 3 | 3 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 |
| 11 | 13 | 7 | 53,8 | 9 | 3 | 33,3 | 30,8 | 4 | 4 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| 12 | 4 | 1 | 25,0 | 4 | 1 | 25,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 106 | 68 | 64,2 | 81 | 44 | 54,3 | 23,6 | 25 | 24 | 96,0 | 4 | 4 | 100,0 | 12 | 12 | 100,0 | 9 | 8 | 88,9 |
| **Tarifliche Beschäftigte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 6 | 2 | 33,3 | 5 | 2 | 40,0 | 16,7 | 1 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 14 | 1 | 1 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 15 | 3 | 0 | 0,0 | 3 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 10 | 3 | 30,0 | 9 | 3 | 33,3 | 10,0 | 1 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| **Sozialarbeiter/innen/-pädagoginn/en/ Erzieher/innen und tarifliche Beschäftigte des Sozial-, Bildung- und Kulturbereichs** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09 | 3 | 2 | 66,7 | 1 | 0 | 0,0 | 66,7 | 2 | 2 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 10 | 2 | 1 | 50,0 | 1 | 0 | 0,0 | 50,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| S09 | 1 | 1 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| S11 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| S11a | 2 | 2 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 2 | 2 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| S12 | 7 | 4 | 57,1 | 4 | 2 | 50,0 | 42,9 | 3 | 2 | 66,7 | 0 | 0 | 0,0 | 2 | 1 | 50,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| S12a | 10 | 5 | 50,0 | 6 | 3 | 50,0 | 40,0 | 4 | 2 | 50,0 | 0 | 0 | 0,0 | 2 | 2 | 100,0 | 2 | 0 | 0,0 |
| S14 | 17 | 16 | 94,1 | 14 | 13 | 92,9 | 17,6 | 3 | 3 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 2 | 2 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| S15 | 9 | 7 | 77,8 | 6 | 4 | 66,7 | 33,3 | 3 | 3 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 |
| S17 | 6 | 4 | 66,7 | 5 | 3 | 60,0 | 16,7 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 |

| Tarif-gruppen | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teil-zeit-quote | Teilzeit | | | davon 0 bis 19,5 Std | | | davon 19,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| **Sozialarbeiter/innen/-pädagoginn/en/ Erzieher/innen und tarifliche Beschäftigte des Sozial-, Bildung- und Kulturbereichs** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| S18 | 2 | 0 | 0,0 | 2 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 13 | 5 | 3 | 60,0 | 4 | 2 | 50,0 | 20,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 65 | 46 | 70,8 | 44 | 28 | 63,6 | 32,3 | 21 | 18 | 85,7 | 2 | 2 | 100,0 | 13 | 12 | 92,3 | 6 | 4 | 66,7 |
| **Sonstige ( Museum, Reiniger/innen, Archiv, Stadtwächter/innen, Fahrer/innen, Telefonist/innen, Verkehrsüberwachungskräfte u.a. )** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 02 | 18 | 18 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 | 88,9 | 16 | 16 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 9 | 9 | 100,0 | 6 | 6 | 100,0 |
| 03 | 5 | 2 | 40,0 | 4 | 1 | 25,0 | 20,0 | 1 | 1 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 04 | 4 | 0 | 0,0 | 4 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 05 | 16 | 9 | 56,3 | 10 | 5 | 50,0 | 37,5 | 6 | 4 | 66,7 | 0 | 0 | 0,0 | 3 | 1 | 33,3 | 3 | 3 | 100,0 |
| 06 | 18 | 7 | 38,9 | 13 | 3 | 23,1 | 27,8 | 5 | 4 | 80,0 | 3 | 3 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 1 | 0 | 0,0 |
| 08 | 8 | 4 | 50,0 | 5 | 2 | 40,0 | 37,5 | 3 | 2 | 66,7 | 1 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 2 | 2 | 100,0 |
| Gesamt | 69 | 40 | 58,0 | 38 | 13 | 34,2 | 44,9 | 31 | 27 | 87,1 | 6 | 5 | 83,3 | 13 | 11 | 84,6 | 12 | 11 | 91,7 |
| **Musiklehrer/innen** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 08 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 09 | 46 | 25 | 54,3 | 5 | 2 | 40,0 | 89,1 | 41 | 23 | 56,1 | 23 | 11 | 47,8 | 16 | 10 | 62,5 | 2 | 2 | 100,0 |
| 11 | 2 | 1 | 50,0 | 0 | 0 | 0,0 | 100,0 | 2 | 1 | 50,0 | 0 | 0 | 0,0 | 2 | 1 | 50,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 13 | 1 | 0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 49 | 26 | 53,1 | 6 | 2 | 33,3 | 87,8 | 43 | 24 | 55,8 | 23 | 11 | 47,8 | 18 | 11 | 61,1 | 2 | 2 | 100,0 |
| **Bibliothekar/innen und Büchereiangestellte** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | 6 | 6 | 100,0 | 4 | 4 | 100,0 | 33,3 | 2 | 2 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| 08 | 8 | 8 | 100,0 | 4 | 4 | 100,0 | 50,0 | 4 | 4 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 3 | 3 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| 09 | 5 | 3 | 60,0 | 4 | 2 | 50,0 | 20,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 10 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 11 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| 13 | 1 | 1 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 22 | 20 | 90,9 | 13 | 11 | 84,6 | 40,9 | 9 | 9 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 5 | 5 | 100,0 | 3 | 3 | 100,0 |

| Tarif-gruppen | Insgesamt | | | Vollzeit | | | Teil-zeit-quote | Teilzeit | | | davon 0 bis 19,5 Std | | | davon 19,5 bis 30 Std | | | davon 30 Std bis Vollzeit | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % | Gesamt | Frauen | % |
| **Tarifliche Beschäftigte des mittleren technischen Dienstes** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 03 | 9 | 2 | 22,2 | 8 | 1 | 12,5 | 11,1 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| 04 | 24 | 1 | 4,2 | 23 | 0 | 0,0 | 4,2 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 05 | 65 | 1 | 1,5 | 64 | 1 | 1,6 | 1,5 | 1 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 |
| 06 | 98 | 5 | 5,1 | 94 | 4 | 4,3 | 4,1 | 4 | 1 | 25,0 | 0 | 0 | 0,0 | 4 | 1 | 25,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 07 | 23 | 2 | 8,7 | 23 | 2 | 8,7 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 08 | 13 | 6 | 46,2 | 9 | 2 | 22,2 | 30,8 | 4 | 4 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 3 | 3 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 232 | 17 | 7,3 | 221 | 10 | 4,5 | 4,7 | 11 | 7 | 63,6 | 1 | 1 | 100,0 | 8 | 5 | 62,5 | 2 | 1 | 50,0 |
| **Tarifliche Beschäftigte des gehobenen technischen Dienstes** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 09 | 34 | 13 | 38,2 | 27 | 6 | 22,2 | 20,6 | 7 | 7 | 100,0 | 3 | 3 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 | 3 | 3 | 100,0 |
| 10 | 11 | 2 | 18,2 | 8 | 0 | 0,0 | 27,3 | 3 | 2 | 66,7 | 0 | 0 | 0,0 | 1 | 1 | 100,0 | 2 | 1 | 50,0 |
| 11 | 47 | 20 | 42,6 | 38 | 11 | 28,9 | 19,1 | 9 | 9 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 7 | 7 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 |
| 12 | 25 | 8 | 32,0 | 21 | 5 | 23,8 | 16,0 | 4 | 3 | 75,0 | 0 | 0 | 0,0 | 3 | 2 | 66,7 | 1 | 1 | 100,0 |
| Gesamt | 117 | 43 | 36,8 | 94 | 22 | 23,4 | 19,7 | 23 | 21 | 91,3 | 3 | 3 | 100,0 | 12 | 11 | 91,7 | 8 | 7 | 87,5 |
| **Tarifliche Beschäftigte des höheren technischen Dienstes** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 4 | 1 | 25,0 | 4 | 1 | 25,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 14 | 5 | 0 | 0,0 | 5 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 9 | 1 | 11,1 | 9 | 1 | 11,1 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |

### 9.2. Führungsfunktionen, Stand 30.06.2010

| | in Fach-bereich | männlich | weiblich | gesamt | darunter teilzeit-beschäftigt |
|---|---|---|---|---|---|
| **Hierarchieebene** | | | | | |
| VV-Mitglieder | | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Stabsstellen und Sondereinheiten | | 4 | 3 | 7 | 0 |
| Fachbereichsleitung | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Fachbereichsleitung | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Fachbereichsleitung | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Fachbereichsleitung | 4 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Fachbereichsleitung | 5 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Fachbereichsleitung | 6 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Fachbereichsleitung | 7 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Fachbereichsleitung | 8 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| **Summe** | | **7** | **1** | **8** | |
| Abteilungsleitung | 1 | 3 | 2 | 5 | 0 |
| Abteilungsleitung | 2 | 2 | 2 | 4 | 0 |
| Abteilungsleitung | 3 | 4 | 1 | 5 | 0 |
| Abteilungsleitung | 4 | 6 | 3 | 9 | 0 |
| Abteilungsleitung | 5 | 2 | 1 | 3 | 0 |
| Abteilungsleitung | 6 | 3 | 1 | 4 | 0 |
| Abteilungsleitung | 7 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| Abteilungsleitung | 8 | 4 | 1 | 5 | 0 |
| **Summe** | | **30** | **11** | **41** | |
| Sachgebietsleitung | 1 | 3 | 3 | 6 | 0 |
| Sachgebietsleitung | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| Sachgebietsleitung | 3 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| Sachgebietsleitung | 4 | 4 | 5 | 9 | 7 |
| Sachgebietsleitung | 5 | 2 | 7 | 9 | 2 |
| Sachgebietsleitung | 6 | 4 | 1 | 5 | 1 |
| Sachgebietsleitung | 7 | 15 | 2 | 17 | 1 |
| Sachgebietsleitung | 8 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| **Summe** | | **39** | **19** | **58** | |
| Gruppenleitung | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Gruppenleitung | 3 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| Gruppenleitung | 7 | 6 | 1 | 7 | 0 |
| **Summe** | | **12** | **2** | **14** | |
| **Summen gesamt** | | **95** | **36** | **131** | **12** |

## 9.3. Arbeitszeitvolumen, Stand 30.06.2010

| Beschäftigungsart | Insgesamt | | | Frauen | | | Männer | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Perso-nen | Arbeits zeit-volu-men | % | Perso-nen | Arbeits zeit-volu-men | % | Perso-nen | Arbeits zeit-volu-men | % |
| Insgesamt | 1145,0 | 1027,2 | 89,7 | 518,0 | 416,8 | 80,5 | 627,0 | 610,5 | 97,4 |
| tariflich Beschäftigte | 829,0 | 735,1 | 88,7 | 393,0 | 315,3 | 80,2 | 436,0 | 419,9 | 96,3 |
| Beamtinnen/ Beamte | 316,0 | 292,1 | 92,4 | 125,0 | 101,5 | 81,2 | 191,0 | 190,6 | 99,8 |

## 9.4. Handlungsbedarf im Bereich der Beamtinnen und Beamten 2011-2013

| Besoldungs-gruppe | Insgesamt | | | Handlungs-bedarf |
|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | |
| **Insgesamt** | **316** | **125** | **39,6** | **X** |
| **Beamtinnen und Beamte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes** | | | | |
| A 6 | 9 | 6 | 66,7 | |
| A 7 | 7 | 7 | 100,0 | |
| A 8 | 19 | 15 | 78,9 | |
| A 9 m.D. | 21 | 18 | 85,7 | |
| Gesamt | 56 | 46 | 82,1 | |
| **Beamtinnen und Beamte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes** | | | | |
| A 9 | 14 | 11 | 78,6 | |
| A 10 | 44 | 30 | 68,2 | |
| A 11 | 48 | 23 | 47,9 | X |
| A 12 | 12 | 6 | 50 | |
| A 13 g.D. | 6 | 2 | 33,3 | X |
| Gesamt | 124 | 72 | 58,1 | |
| **Beamtinnen und Beamte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes** | | | | |
| A 13 | 7 | 1 | 14,3 | X |
| A 14 | 7 | 2 | 28,6 | X |
| A 15 | 3 | 1 | 33,3 | X |
| Gesamt | 17 | 4 | 23,5 | X |
| **Beamtinnen und Beamte des gehobenen technischen Dienstes** | | | | |
| A 12 | 1 | 1 | 100,0 | |
| Gesamt | 1 | 1 | 100,0 | |
| **Beamtinnen und Beamte des höheren technischen Dienstes** | | | | |
| A 13 | 3 | 1 | 33,3 | X |
| A 14 | 3 | 1 | 33,3 | X |
| A 15 | 0 | 0 | 0,0 | |
| A 16 | 1 | 0 | 0,0 | X |
| Gesamt | 7 | 2 | 28,6 | X |
| **Beamtinnen und Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes** | | | | |
| A 7 | 52 | 0 | 0,0 | X |
| A 8 | 27 | 0 | 0,0 | X |
| A 9 m.D. | 22 | 0 | 0,0 | X |
| Gesamt | 101 | 0 | 0,0 | X |
| **Beamtinnen und Beamte des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes** | | | | |
| A 9 | 1 | 0 | 0,0 | X |
| A 10 | 3 | 0 | 0,0 | X |
| A 11 | 4 | 0 | 0,0 | X |
| A 12 | 1 | 0 | 0,0 | X |
| Gesamt | 9 | 0 | 0,0 | X |
| **Beamtinnen und Beamte des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes** | | | | |
| A 13 | 1 | 0 | 0,0 | X |
| Gesamt | 1 | 0 | 0,0 | X |

## 9.5. Handlungsbedarf im Bereich der tariflich Beschäftigten

| Tarif-gruppe | Insgesamt | | | Handlungs-bedarf |
|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | |
| **Insg.** | **829** | **393** | **47,4** | **X** |
| **Tariflich Beschäftigte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes** | | | | |
| 05 | 8 | 5 | 62,5 | |
| 06 | 31 | 26 | 83,9 | |
| 08 | 111 | 98 | 88,3 | |
| Gesamt | 150 | 129 | 86,0 | |
| **Tariflich Beschäftigte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes** | | | | |
| 09 | 70 | 48 | 68,6 | |
| 10 | 19 | 12 | 63,2 | |
| 11 | 13 | 7 | 53,8 | |
| 12 | 4 | 1 | 25,0 | X |
| Gesamt | 106 | 68 | 64,2 | |
| **Tariflich Beschäftigte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes** | | | | |
| 13 | 6 | 2 | 33,3 | X |
| 14 | 1 | 1 | 100,0 | |
| 15 | 3 | 0 | 0,0 | X |
| Gesamt | 10 | 3 | 30,0 | X |
| **Sozialarbeit., -pädagog., Erzieher/innen und tariflich Beschäftigte des Sozial-, Bildungs- und Kulturbereichs** | | | | |
| 09 | 3 | 2 | 66,7 | |
| 10 | 2 | 1 | 50,0 | |
| S 09 | 1 | 1 | 100,0 | |
| S 11 | 1 | 1 | 100,0 | |
| S 11a | 2 | 2 | 100,0 | |
| S 12 | 7 | 4 | 57,1 | |
| S 12a | 10 | 5 | 50.0 | |
| S 14 | 17 | 16 | 94,1 | |
| S 15 | 9 | 7 | 77,8 | |
| S 17 | 6 | 4 | 66,7 | |
| S 18 | 2 | 0 | 0,0 | X |
| 13 | 5 | 3 | 60,0 | |
| Gesamt | 65 | 46 | 70,8 | |
| **Sonstige (Museum, Reinigung, Archiv, Stadtwacht, Fahrdienst, Telefondienst, Verkehrsüberwachung u. a.)** | | | | |
| 02 | 18 | 18 | 100,0 | |
| 03 | 5 | 2 | 40,0 | X |
| 04 | 4 | 0 | 0,0 | X |
| 05 | 16 | 9 | 56,3 | |
| 06 | 18 | 7 | 38,9 | X |
| 08 | 8 | 4 | 50,0 | |
| Gesamt | 69 | 40 | 58,0 | |

## 9.5. Handlungsbedarf im Bereich der tariflich Beschäftigten

| Tarif-gruppe | Insgesamt | | | Handlungs-bedarf |
|---|---|---|---|---|
| | Gesamt | Frauen | % | |
| **Musiklehrer/innen** | | | | |
| 06 | 0 | 0 | 0,0 | |
| 08 | 0 | 0 | 0,0 | |
| 09 | 46 | 25 | 54,3 | |
| 11 | 2 | 1 | 50,0 | |
| 13 | 1 | 0 | 0,0 | X |
| Gesamt | 49 | 26 | 53,1 | |
| **Bibliothekare/Bibliothekarinnen und Büchereiangestellte** | | | | |
| 06 | 6 | 6 | 100,0 | |
| 08 | 8 | 8 | 100,0 | |
| 09 | 5 | 3 | 60,0 | |
| 10 | 1 | 1 | 100,0 | |
| 13 | 1 | 1 | 100,0 | |
| Gesamt | 22 | 20 | 90,9 | |
| **Tariflich Beschäftigte des mittleren technischen Dienstes** | | | | |
| 03 | 9 | 2 | 22,2 | X |
| 04 | 24 | 1 | 4,2 | X |
| 05 | 65 | 1 | 1,5 | X |
| 06 | 98 | 5 | 5,1 | X |
| 07 | 23 | 2 | 8,7 | X |
| 08 | 13 | 6 | 46,2 | X |
| Gesamt | 232 | 17 | 7,3 | X |
| **Tariflich Beschäftigte des gehobenen technischen Dienstes** | | | | |
| 09 | 34 | 13 | 38,2 | X |
| 10 | 11 | 2 | 18,2 | X |
| 11 | 47 | 20 | 42,6 | X |
| 12 | 25 | 8 | 20,0 | X |
| Gesamt | 117 | 43 | 36,8 | X |
| **Tariflich Beschäftigte des höheren technischen Dienstes** | | | | |
| 13 | 4 | 1 | 25,0 | X |
| 14 | 5 | 0 | 0,0 | X |
| Gesamt | 9 | 1 | 11,1 | X |