



Plan zur Chancengleichheit von Frauen und Männern 2014 - 2016

einschließlich Bericht zum

Plan zur Chancengleichheit

2011 - 2013



Eine verwaltungsinterne Gruppe, bestehend aus
Fachbereich 1 und Personalrat, erarbeitete unter
Leitung des Frauenbüros den Plan zur
Chancengleichheit 2014 - 2016 der Stadtverwaltung.

Der Plan zur Chancengleichheit 2014 - 2016 wurde
im Rat verabschiedet am --.---2014.

Inhalt

Vorwort des Bürgermeisters	5
1. Einleitung.....	7
1.1 Gesetzliche Grundlagen	7
1.2. Ziele des Plans zur Chancengleichheit.....	7
1.3. Rahmenbedingungen der Datenerhebung	7
2. Analyse der Bedienstetenstruktur	9
2.1 Beamtinnen und Beamte.....	10
2.2 Tariflich Beschäftigte.....	13
2.3. Teilzeit.....	15
2.4. Arbeitszeitvolumen.....	16
2.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	17
2.6. Führungspositionen in der Stadtverwaltung - Stand 01. Januar 2014.....	19
2.7. Überblick über interne und externe Stellenbesetzungen	21
2.8. Aus- und Fortbildung.....	22
2.8.1. Ausbildung	22
2.8.2. Fortbildung	23
2.9 Beschäftigte in Elternzeit.....	24
3. Anhang: Tabellen.....	26
3.1. Beschäftigte insgesamt bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, Stand 01. Januar 2014.....	26
3.2. Führungsfunktionen, Stand 01. Januar 2014	32
3.3. Arbeitszeitvolumen, Stand 01. Januar 2014	33
3.4. Handlungsbedarf im Bereich der Beamtinnen und Beamten 2014 - 2016.....	34
3.5. Handlungsbedarf im Bereich der tariflich Beschäftigten 2014 - 2016.....	35

Vorwort des Bürgermeisters

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit der Veröffentlichung des letzten „Plans zur Chancengleichheit“ sind nun rund vier Jahre vergangen. Wer erwartet hat, dass sich Bahnbrechendes geändert habe, der wird enttäuscht sein. Chancengleichheit geschieht in den Köpfen, und unsere Denkmuster ändern sich bekanntlich nur langsam. Das gilt auch für die Gleichstellung von Frau und Mann. Unsere Denkmuster haben sich zwar in dieser Hinsicht in den letzten Jahrzehnten verändert, aber es bleibt sicher noch ein gewisser Entwicklungsspielraum – auch in der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach.

Immer mehr Mädchen durchbrechen die traditionellen Denkmuster: 30% der Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich sind weiblich! Dies ist sicher auch mit ein Erfolg des Girls-Day, an dem die Stadtverwaltung in diesem Jahr zum 11. Mal teilgenommen hat. Danke, liebe Kolleginnen und Kollegen, dass Sie dieses Schnupperangebot mit Ihrem Engagement zu einer guten Tradition gemacht haben und in diesem Jahr zu einem kleinen Rekord - mit fast 100 Plätzen für wissensdurstige Mädchen.

Unten Top – oben Flop? Ja, leider! Was an der Basis schon recht gut klappt, das gelingt in den Führungspositionen weniger. Von 120 Führungskräften sind nur 34 (28,33%) weiblich – mit Beate Schlich haben wir aktuell nur aber immerhin eine Fachbereichsleiterin. Frauen in Führungspositionen (hinein) zu begleiten und zu unterstützen, bleibt also ein wichtiges Ziel. Um diesem ein wenig näher zu kommen, starten wir im kommenden Jahr mit einem Cross-Mentoringprojekt für Frauen. Mit anderen Worten - wir schicken potentielle Führungsnachwuchskräfte nach Leverkusen und umgekehrt. So profitieren die einzelnen Frauen auf beiden Seiten und gewinnen einen Input aus der Nachbarverwaltung. Eine klare Win-Win-Situation!

Mein Fazit: Im Blick auf die Gleichstellung ist immer noch vieles in Bewegung. Neue Türen tun sich auf, und doch fühlen sich viele Menschen mit der eher traditionellen Rollenverteilung sehr wohl. Wichtig für unsere Gesellschaft ist es, allen Menschen gerechte Chancen zu eröffnen, damit sie den Lebens- und auch Berufsweg einschlagen können, den sie für sich auswählen und anstreben. Die konkrete Aufgabe unserer Verwaltung sehe ich darin, beiden Geschlechtern gegenüber gerecht zu handeln und die Kolleginnen und Kollegen in ihrer jeweils persönlichen Situation bestmöglich zu begleiten und zu fördern. Nur so kann jede und jeder ihr bzw. sein Potential ausschöpfen - und nur so hat die Stadt als Arbeitgeber engagierte, gesunde und frohe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Herzliche Grüße



Lutz Urbach
Bürgermeister

1. Einleitung

1.1 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 LGGs auch in entsprechenden Unternehmen in Rechtsform des Privatrechtes beachtet werden.

1.2. Ziel des Plans zur Chancengleichheit ist die:

- Faire Verteilung von Positionen in allen Berufsbereichen
- Faire Verteilung von Positionen in allen Ebenen
- Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1.3 Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Grundlage für die Erstellung des Plans zur Chancengleichheit ist die Auswertung des Personalbestandes zum 01.01.2014. Dabei wurden 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. Job Center 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.

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.

Die Zuordnung der Berufsgruppen wurde anhand der Meldungen an die Sozialversicherung vorgenommen.

2. Analyse der Bedienstetenstruktur

Am 01.01.2014 waren 1.107 Personen bei der Stadtverwaltung beschäftigt. Mit 507 Frauen liegt der Frauenanteil bei 45,8 %. Bei den tariflich Beschäftigten ist der Frauenanteil mit 47,4 % höher als bei den Beamtinnen und Beamten mit 41,8 %.

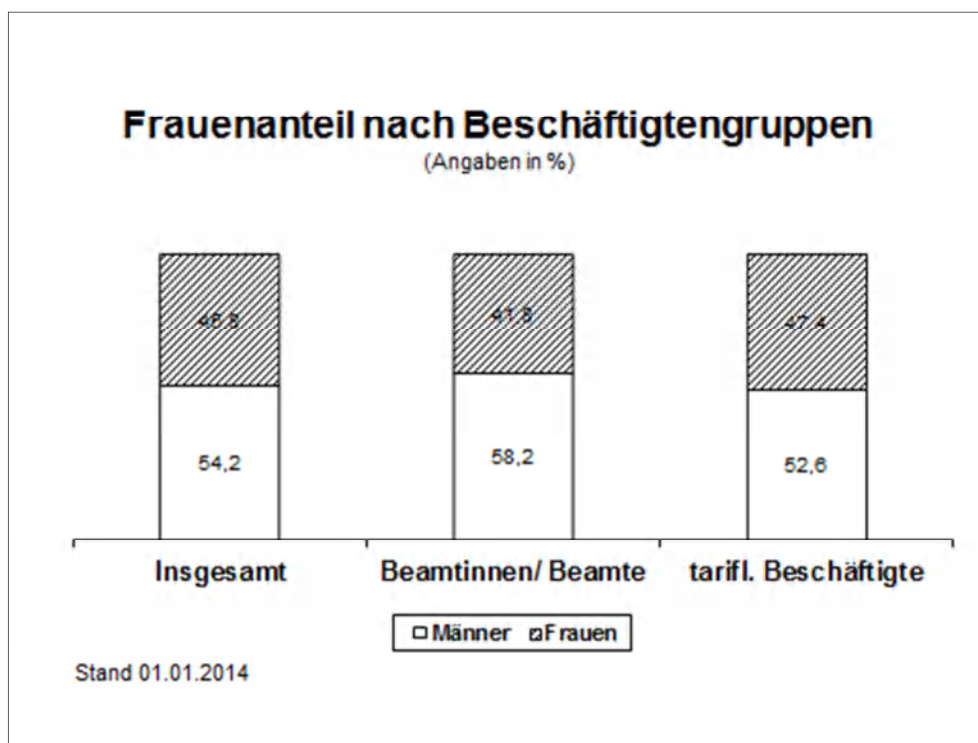


Abb. 1

Im Vergleich zu den Daten des Frauenförderplans 2011 - 2013 hat sich der Frauenanteil an den Bediensteten geringfügig erhöht (um 0,6 %). In der Gruppe der tariflich Beschäftigten ist der Anteil unverändert, während er sich bei den Beamtinnen und Beamten weiter erhöht hat (um 2,2 %).

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.

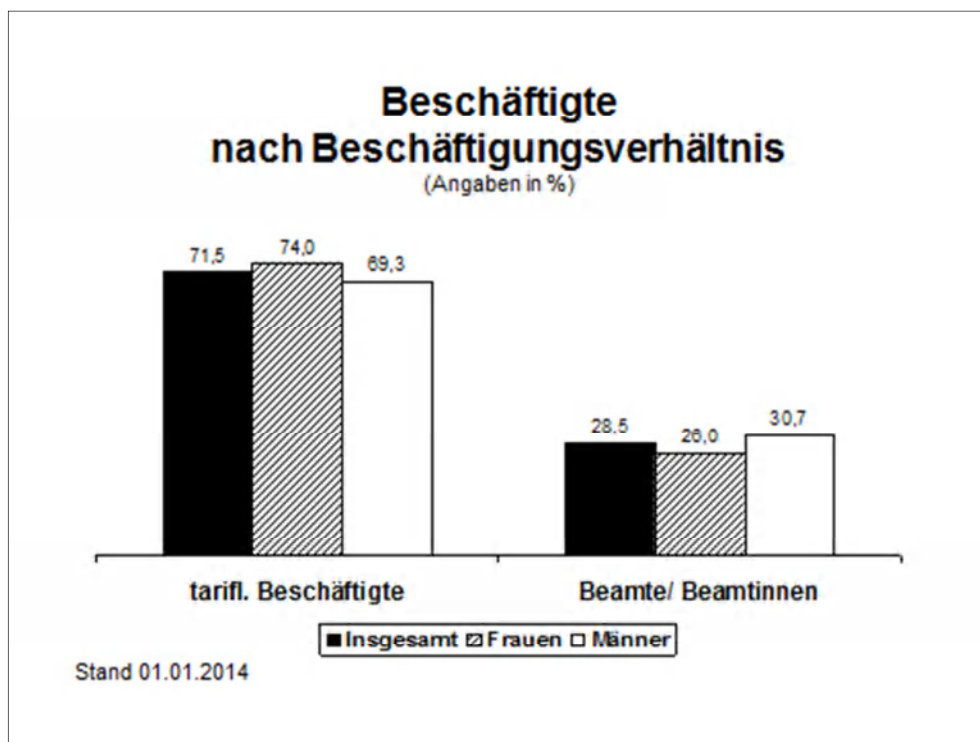


Abb. 2

2.1. Beamtinnen und Beamte

Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten 41,8 %. Nach Berufs- und Besoldungsgruppen differenziert betrachtet zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede. Der Beamtenbereich, in dem die meisten Frauen beschäftigt sind, ist mit 78,7 % der mittlere allgemeine Verwaltungsdienst (Abb. 3). Im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst sind Frauen mit 58,9 % vertreten. Nur in der obersten Besoldungsgruppe, A13 g.D., sind keine Frauen vertreten. Im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt der Frauenanteil 23,8 %.

Damit ist im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst die Situation der Frauen unverändert. Im gehobenen Verwaltungsdienst haben Frauen sich in der Besoldungsgruppe A 13 g.D. um zwei Frauen, von 33,3 % auf 0 % verschlechtert.

Im höheren Verwaltungsdienst fällt bei der Betrachtung der einzelnen Besoldungsgruppen auf, dass sich in A 14 der Frauenanteil von 28,6 % auf 36,4 % deutlich verbessert hat.

In Bereichen des höheren technischen Dienstes hat sich der Frauenanteil von 28,6 % auf 40 % in den letzten drei Jahren ebenfalls verbessert.

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.

Handlungsbedarf besteht weiterhin für den allgemeinen Verwaltungsdienst in A 13 g.D. und in allen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes.

Im höheren technischen Dienst besteht Handlungsbedarf in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14.

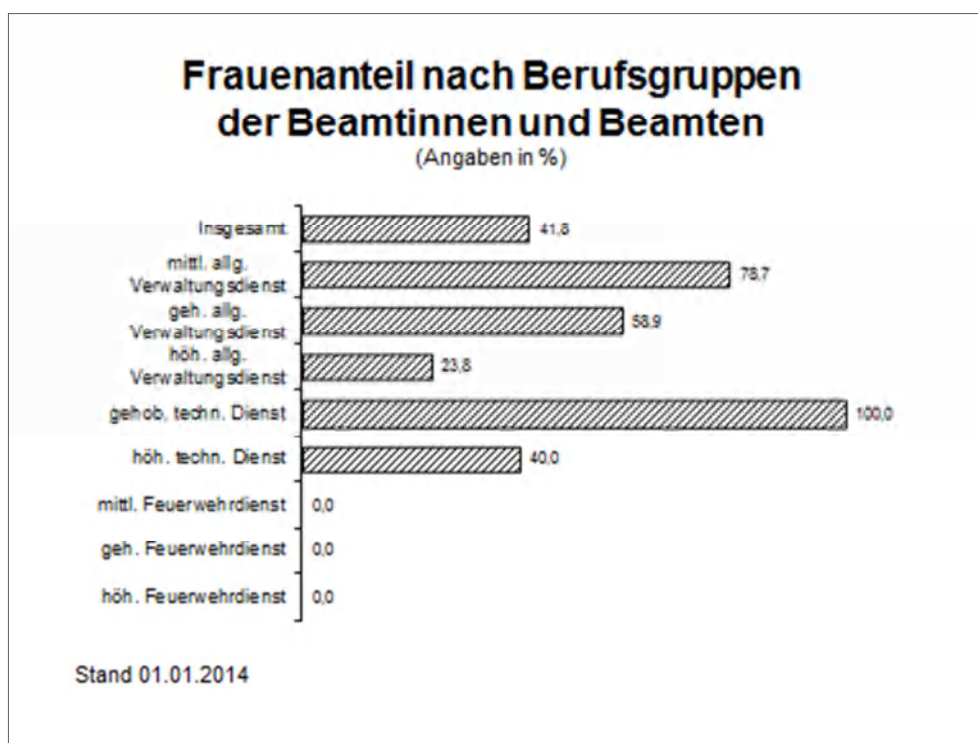


Abb. 3

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, von der freiwilligen Feuerwehr, werden bevorzugt berücksichtigt. Bei der nächsten Einstellung von Auszubildenden werden zwei geeignete Frauen eingestellt. Veröffentlichungen und Werbematerial sprechen in Text und Bild Frauen gezielt an. Die Feuerwehr beteiligt sich aktiv am Girls' Day. Alternativen zu den bisherigen Einstellungs-voraussetzungen (Ausbildung in ausgewählten handwerklichen Bereichen) werden im Rahmen der Laufbahnverordnung geprüft.
Frauenanteil in der allgemeinen Verwaltung erhöhen	In A11, A13 g.D. und A13 h.D., A13, A 14, A 15 und A 16 werden alle zu besetzenden Stellen bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt.
Frauenanteil im höheren technischen Dienst erhöhen	In A13 und A14 werden alle zu besetzenden Stellen bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt.

2.2. Tariflich Beschäftigte

Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten 47,4 % und ist damit konstant geblieben.

In verschiedenen Bereichen der tariflich Beschäftigten des allgemeinen Verwaltungsdienstes ist der Frauenanteil überproportional hoch: In der Berufsgruppe des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes (90 %), im Bereich der Sozialpädagogik (74 %) und in der Bücherei und Bibliothek (86,4 %).

Eine positive Entwicklung ist in 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 % (vor sechs Jahren) auf 66,7 % (vor drei Jahren) und nun auf 83,3 % gesteigert.

Leider hat sich der Anteil der Frauen in EG 11 des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes von 53,8 % auf 36,8 % deutlich verschlechtert.

In der höchsten EG des gehobenen allgemeinen Dienstes (EG 12) haben die Frauen dagegen aufgeholt, von 25 % auf 100 % (3 Frauen).

Insgesamt ist der Frauenanteil im gehobenen allgemeinen Dienst fast unverändert.

Im höheren allgemeinen Dienst hat sich der Frauenanteil von 30 % auf 25 % verschlechtert.

Im mittleren technischen Dienst ist der Frauenanteil weiter gesunken von 7,3 % auf 4,9 %. Im gehobenen technischen Dienst konnte der Frauenanteil von 36,8 % auf 40,6 % ausgebaut werden. Im höheren technischen Dienst ist nach wie vor nur eine Frau (10 %) vertreten.

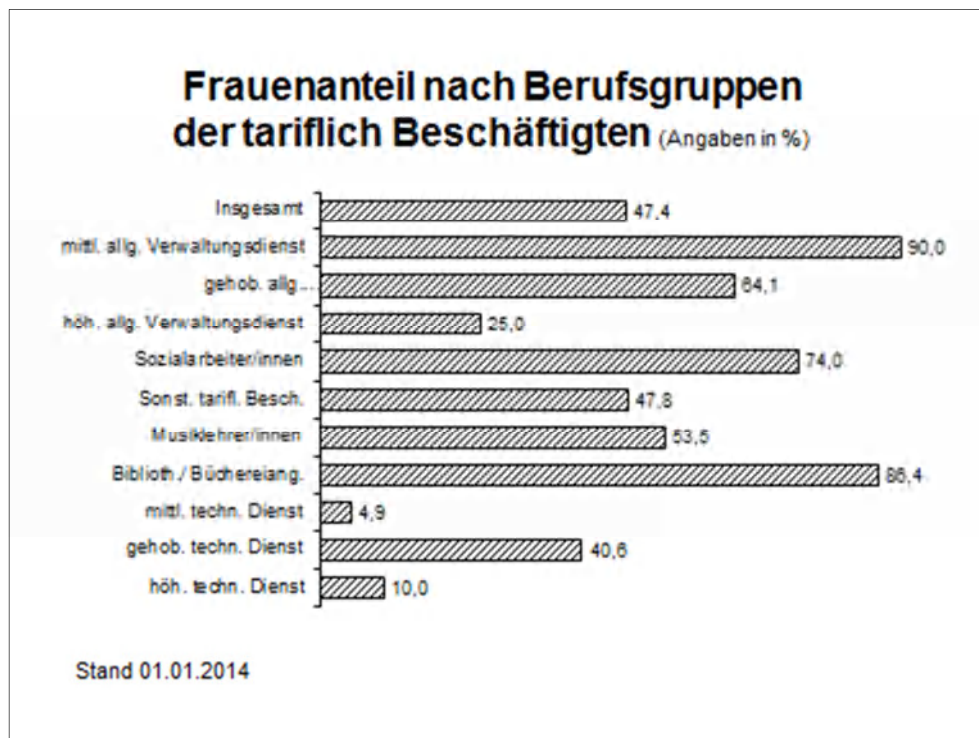


Abb. 4

Ziele und Maßnahmen für tariflich Beschäftigte

Ziel	Maßnahme
Frauenanteil in den oberen Entgeltgruppen der allgemeinen Verwaltung erhöhen	In den Entgeltgruppen 11, 13 und 15 werden alle zu besetzenden Stellen bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt.
Frauenanteil in S18 erhöhen	Da in Zukunft von hausinternen Stellenbesetzungen ausgegangen werden kann, sind geeignete Mitarbeiterinnen auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten.
Im gesamten technischen Bereich (mit Ausnahme EG 11) 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.

2.3. Teilzeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt 25,9 % (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 Teilzeitbeschäftigten weiterhin mit 5,2 % von 38 teilzeitbeschäftigten auf 31 teilzeitbeschäftigte Männer gesunken.

Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten beträgt 89,2 %. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist die Teilzeitquote mit 19 % deutlich geringer als im Bereich der tariflich Beschäftigten mit einer Teilzeitquote von 28,7 %.

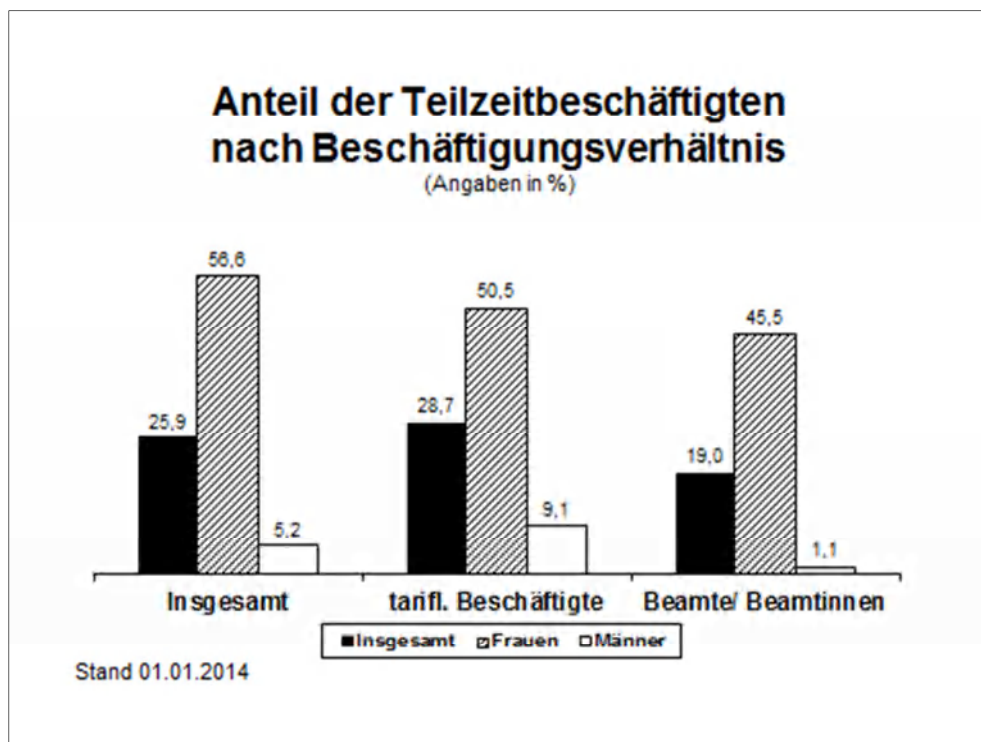
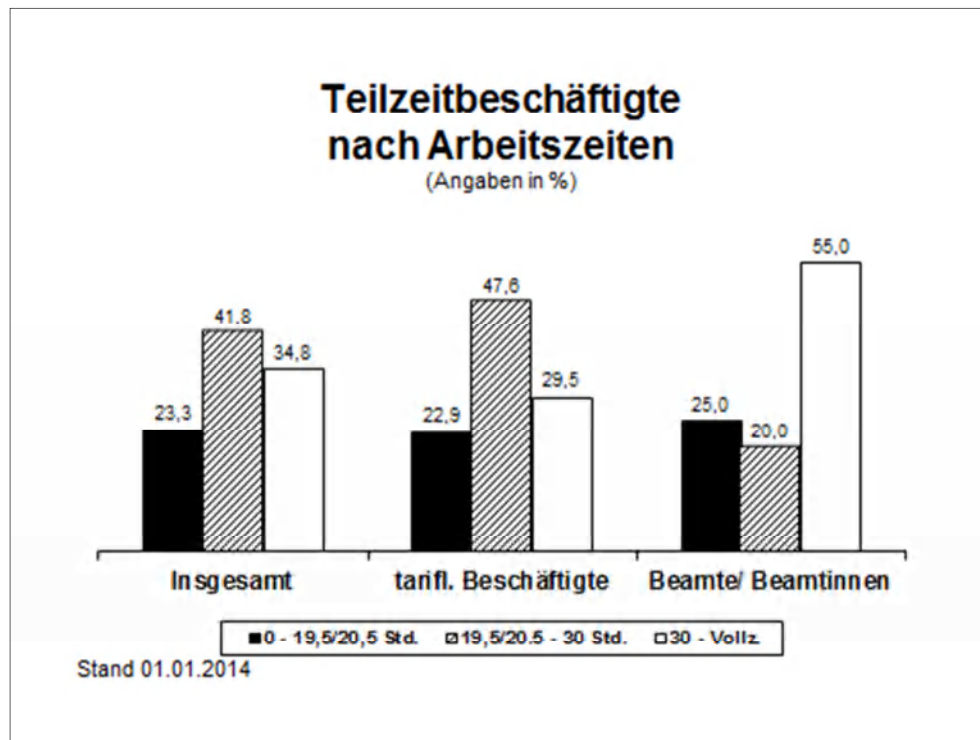


Abb. 5

Der Teilzeitbeschäftigung liegen sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle zugrunde. Die Mehrheit (41,8 %) der Teilzeitbeschäftigten geht einer Beschäftigung zwischen 19,5/20,5 bis 30 Stunden nach, bis 19,5/20,5 Stunden arbeiten 23,3 % und 30 Stunden bis Vollzeit 34,8 %. Die größte Gruppe der Teilzeitbeschäftigten (19,5/20,5 bis 30 Stunden) hat sich im Vergleich zum Frauenförderplan 2011-2013 verkleinert, während die Gruppe der 30 Stunden bis Vollzeit größer wurde.

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

Auffällig ist der geringe Anteil der Teilzeitbeschäftigung in den Führungspositionen, von 87 Führungsstellen werden nur 4 in Teilzeit wahrgenommen. Damit hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen von 12,6 % auf 4,6 % zurückentwickelt.

Parallel zur Teilzeitarbeit wird die Stadt Bergisch Gladbach Telearbeit einführen. Eine Arbeitsgruppe aus Fachbereich 1, Personalrat und Frauenbüro/Gleichstellungsstelle bereitet die Rahmenbedingungen der Einführung zur Zeit vor.

Ziel	Maßnahme
Teilzeit in Führungspositionen ausbauen	Bei der Ausschreibung von Führungspositionen werden Beschäftigte in Teilzeit gezielt angesprochen.

2.4. Arbeitszeitvolumen

Aufgrund der Tatsache, dass jede zweite Kollegin in einem Teilzeitarbeitsverhältnis arbeitet, aber nur 5,2 % der männlichen Kollegen, 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 40,6 %. Mit anderen Worten, an den geleisteten Arbeitszeiten in der Stadtverwaltung haben

Frauen einen Anteil von nur 40,6 %. Im Durchschnitt arbeitet jede Frau in der Stadtverwaltung 76,9 % einer Vollzeitstelle, während ihre Kollegen mit 95 % einer Vollzeitstelle arbeiten.

Vor drei Jahren betrug das Arbeitszeitvolumen bei den Frauen 80,5 % und bei den Männern 97,4 %. Damit ist das Arbeitszeitvolumen in beiden Gruppen gesunken, bei den Frauen um 3,6 % und bei den Männern um 2,4 %.

2.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Untersuchungen zeigen, dass gerade jüngere Männer sich stärker in die Familienarbeit einbringen wollen. Aus diesem Grund fand im November 2013 erstmalig ein Workshop zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die männlichen Kollegen statt, an dem 7 Kollegen teilnahmen. Ziel des Workshops war, den Kollegen die Chance zu eröffnen, ihre Vorstellungen, Wünsche und Bedarfe zur Vereinbarkeit zu formulieren. Die Anregungen aus dem Workshop werden in den folgenden Maßnahmen berücksichtigt.

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

Ziele	Maßnahmen
	Die Stadtverwaltung führt Teleheimarbeit ein. Das Intranetportal „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ wird weiter ausgebaut. Die Einrichtung einer Kita, bzw. Großtagespflege im Falle eines Verwaltungsneubaus wird angestrebt. Beim weiteren Ausbau der Führungskräfte-seminare wird das Thema „Wie hat sich die Realität von Familien verändert und was bedeutet dies für die Arbeitsorganisation?“ mit einbezogen.

Übergreifende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme
Geschlechtergerechte Maßnahmen zur Gesundheit entwickeln	Die Gender Mainstreaming Strategie ist Bestandteil des Gesundheitsmanagements. Alle personenbezogenen Daten werden geschlechterdifferenziert dargestellt. Die entwickelten Maßnahmen berücksichtigen die Mehrfachbelastung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
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 Dienst-vorgesetzten besonders geschützt und unterliegen dem Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienst-vorgesetzten.

2.6. Führungspositionen in der Stadtverwaltung

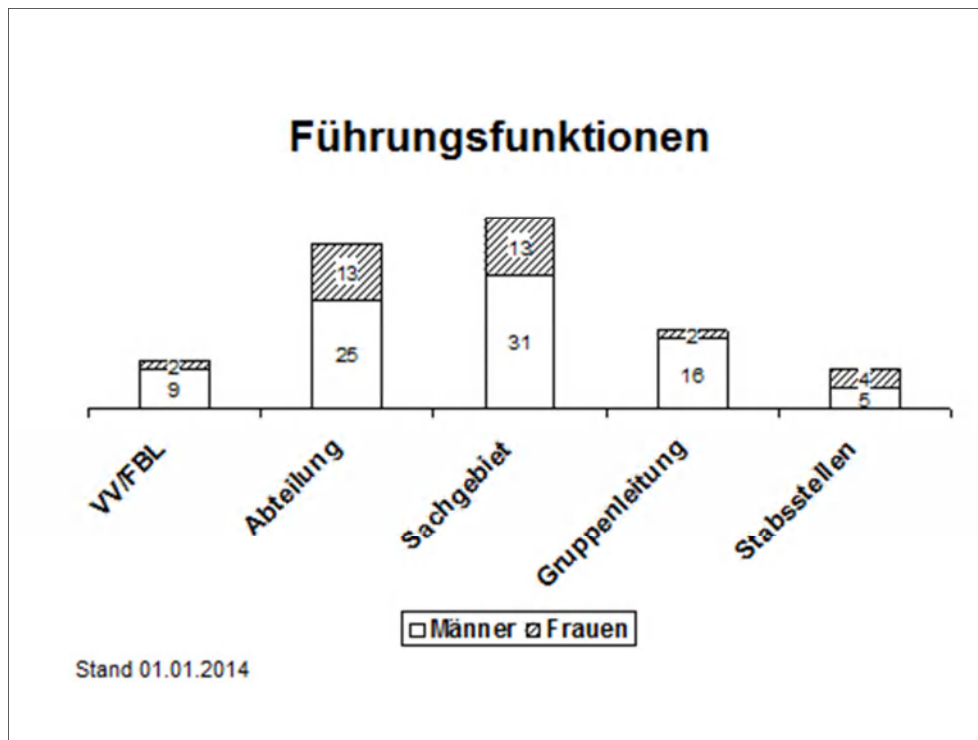


Abb. 8

Von 120 Führungspositionen bei der Stadtverwaltung sind 34 (28,33 %) mit Kolleginnen besetzt.

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

Unter 38 Abteilungsleitungen sind 13 Stellen mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 34,2 %. Damit hat sich der Frauenanteil in diesem Bereich in den letzten drei Jahren erfreulicherweise um 7,2 % erhöht.

In der Ebene der Sachgebietsleitungen, insgesamt 44 Stellen, sind 13 Stellen (29,5 %) mit Frauen besetzt. Damit ist eine leichte Verschlechterung um 3,3 % festzustellen.

Bei den Gruppenleitungen, insgesamt 18 Stellen, sind 2 Stellen (11,1 %, vor drei Jahren 14,3 %) mit Frauen besetzt. Von 9 Stabsstellen werden 4 von Kolleginnen geleitet.

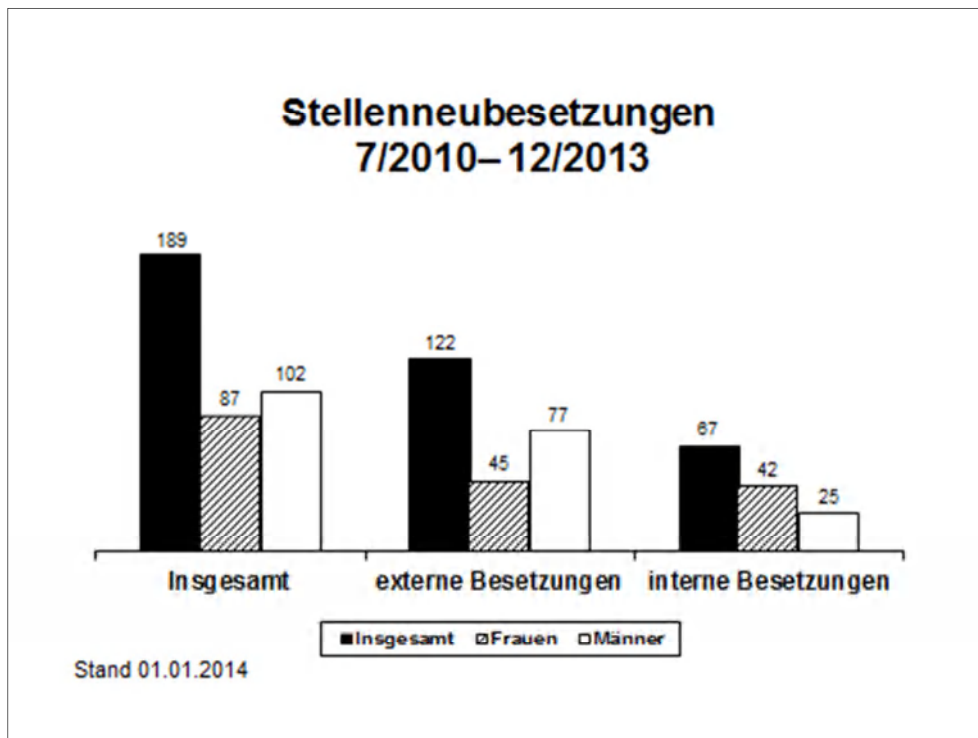
Auch wenn im Bereich der Abteilungsleitungen der Frauenanteil gestiegen ist, sind weitere Entwicklungen in den Führungspositionen notwendig. Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass gemischte Teams nicht nur innovativer, sondern auch erfolgreicher sind.

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, Sachgebietsleitungsebene 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 Statistik geführt, die dazu notwendige Differenzierungen ermöglicht (z.B. nach Geschlecht, Entgeltgruppe, Arbeitszeit)
Maßnahmen der Personalentwicklung unterstützen weibliche Nachwuchskräfte im Führungsbereich.	Im Bereich der Führungspositionen informiert der FB 1 über altersbedingte Vakanzen. Es sind Konzepte zu entwickeln, um weibliche Nachwuchskräfte für den Führungsbereich vorzubereiten. Ein Mentoringprojekt für weibliche Führungskräfte wird in 2015 gestartet.

2.7. Überblick über die internen und externen Stellenbesetzungen in der Laufzeit des PCG vom 1.7.2010 bis 31.12.2013



Während der Laufzeit des PCG wurden alle externen und internen Einstellungen/Stellenbesetzungen/Umsetzungen dokumentiert.

Während dieser Zeit wurden insgesamt 189 Stellen besetzt, davon 87 (46%) mit Frauen.

122 Stellen wurden extern vergeben, darunter 45 Frauen (36,9%).

Hausintern wurden 67 Stellen neu besetzt, darunter 42 mit Frauen (62,7%).

Die Vergleichszahlen aus den Jahren 2007 – 2010 dokumentieren die Verschiebung zur externen Stellenbesetzung. In diesem Zeitraum wurden 51,8% aller Stellen extern besetzt, drei Jahre später 64,6% der Stellen.

Wie bereits vor drei Jahren dokumentieren die Zahlen, dass es für Frauen Vorteil ist, wenn sie ihre Fähigkeiten in der Verwaltung bereits unter Beweis stellen konnten. Bei den internen Besetzungen haben sie den größeren Anteil.

2.8. Aus- und Fortbildung

2.8.1. Ausbildung

Zum letzten Einstellungstermin am 01.08.2013 waren insgesamt 48 Auszubildende bei der Stadt Bergisch Gladbach beschäftigt; davon 30 Frauen. Mit 62,5 % sind Frauen unter den Auszubildenden überproportional vertreten.

Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Ausbildungsbereich	Insg.	Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%
Inspektoranwärter/innen	19	15	79	4	21
Sekretäranwärter/innen	7	4	57	3	43
Verwaltungsfachangestellte	11	7	64	4	36
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	1	1	100		
Fachinformatiker	0				
Bauzeichner/innen	0				
Vermessungstechniker/innen	1	1	100		
Straßenwärter/innen	1			1	100
KFZ-Mechatroniker/innen	2	1	50	1	50
Fachkraft für Abwassertechnik/	2	1	50	1	50
Rohr-, Kanal- und Industrieservice	2			2	100
Gärtner/innen	2			2	100
Insgesamt	48	30	62,5	18	37,5

Damit hat sich im Vergleich zum vorherigen Plan zur Chancengleichheit der Anteil der weiblichen Auszubildenden deutlich erhöht (zum Verleich: 47 % Frauenanteil vor drei Jahren)

Wie zu erwarten ist in den allgemeinen Verwaltungsberufen der Anteil an weiblichen Auszubildenden mit 70,3 % besonders hoch. Aber auch in den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen sind Frauen jetzt mit 30 % deutlich besser vertreten als vor drei Jahren (6 %). Das Ziel den Frauenanteil im technischen Ausbildungsbereich zu verdoppeln (von einem auf zwei Mädchen), wurde somit übertroffen.

Der Girls' Day, an dem sich die Stadt 2013 zum 11. Mal beteiligte, wird weiterhin als Chance verfolgt, Mädchen für Ausbildungsberufe 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.

Ziele und Maßnahmen im Ausbildungsbereich

Ziel	Maßnahme
In den technischen Ausbildungsbereichen (Straßenwartung, Vermessungstechnik, Mechatronik, Abwassertechnik, Bauzeichnung) ist der Anteil von Frauen weiter auf 30 % zu halten	Beteiligung der technischen Bereiche am Girls' Day Gezielte Ansprache von Mädchen in Schulen Mädchen werden bei der Vergabe von Praktika im technischen Bereich bevorzugt. Ziel ist es, 20 % der Plätze an Mädchen zu geben.

2.8.2. Fortbildung

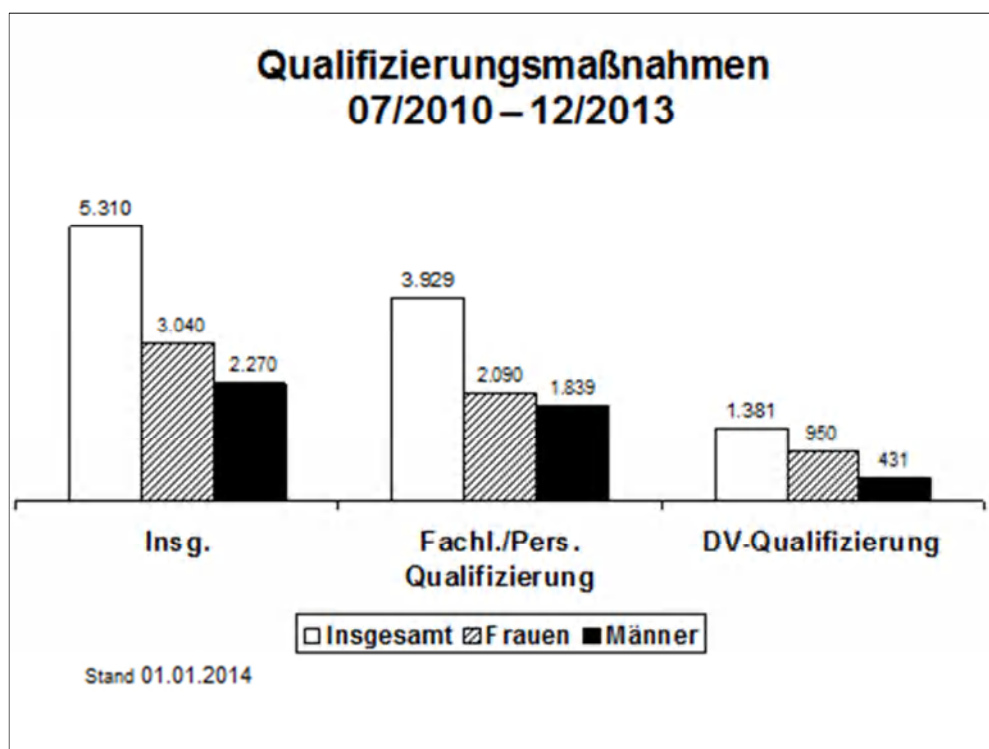


Abb. 9

Vom Juli 2010 bis Dezember 2013 haben insgesamt 5310 Fortbildungsbesuche stattgefunden, mit einem Frauenanteil von 57,3 %. Der Schwerpunkt der Qualifizierungen lag in diesem Zeitraum im fachlichen und persönlichen Bereich. Hieran haben insgesamt 3.929 Fortbildungsbesuche stattgefunden, mit einem Frauenanteil von 53,2 %. DV-spezifische Fortbildungsbesuche fanden 1381 mal statt, mit einem Frauenanteil von 68,8 %.

2.9. Beschäftigte in Elternzeit

Erwerbstätige Eltern können frei entscheiden, wer von ihnen Elternzeit nimmt. Sie können z. B. auch gleichzeitig Elternzeit nehmen. Wer Elternzeit nimmt, kann während dieser Zeit in Teilzeit bis zu 30 Wochenstunden arbeiten.

Untersuchungen belegen, dass insbesondere jüngere Männer sich mit einem größeren Engagement in die Familie einbringen wollen.

In den folgenden Grafiken wird analysiert, wie viele Eltern und wer von beiden in den vergangenen Jahren Elternzeit in Anspruch genommen hat. Dabei werden auch die Personen als „in Elternzeit“ gezählt, die währenddessen Teilzeit gearbeitet haben.

Die Zahl der Beschäftigten in Elternzeit ist je nach Jahr sehr schwankend. Interessant ist der Anteil der Männer, die Elternzeit in Anspruch genommen haben. Abb. 10 verdeutlicht dass die Frauen nach wie vor diejenigen sind, die in Elternzeit gehen. Im Jahr 2011 waren 18 Frauen und 5 Männer in Elternzeit und im Jahr 2012 8 Frauen und 2 Männer. Unter den 16 Personen im Jahr 2013 waren leider keine Kollegen vertreten.

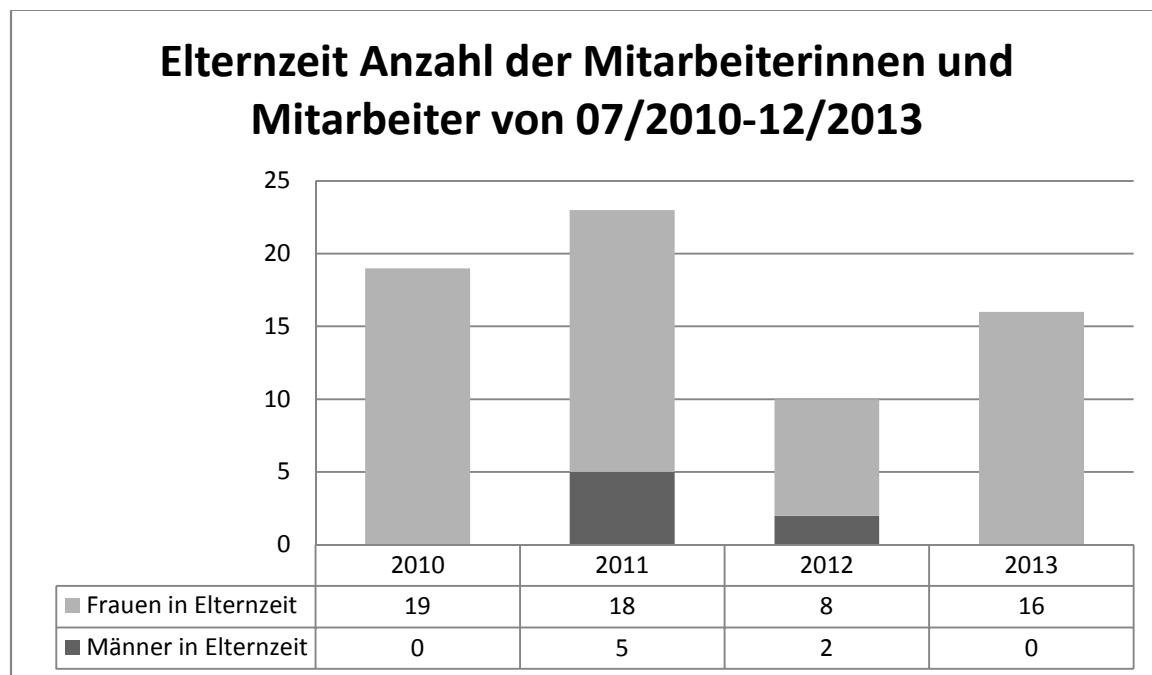
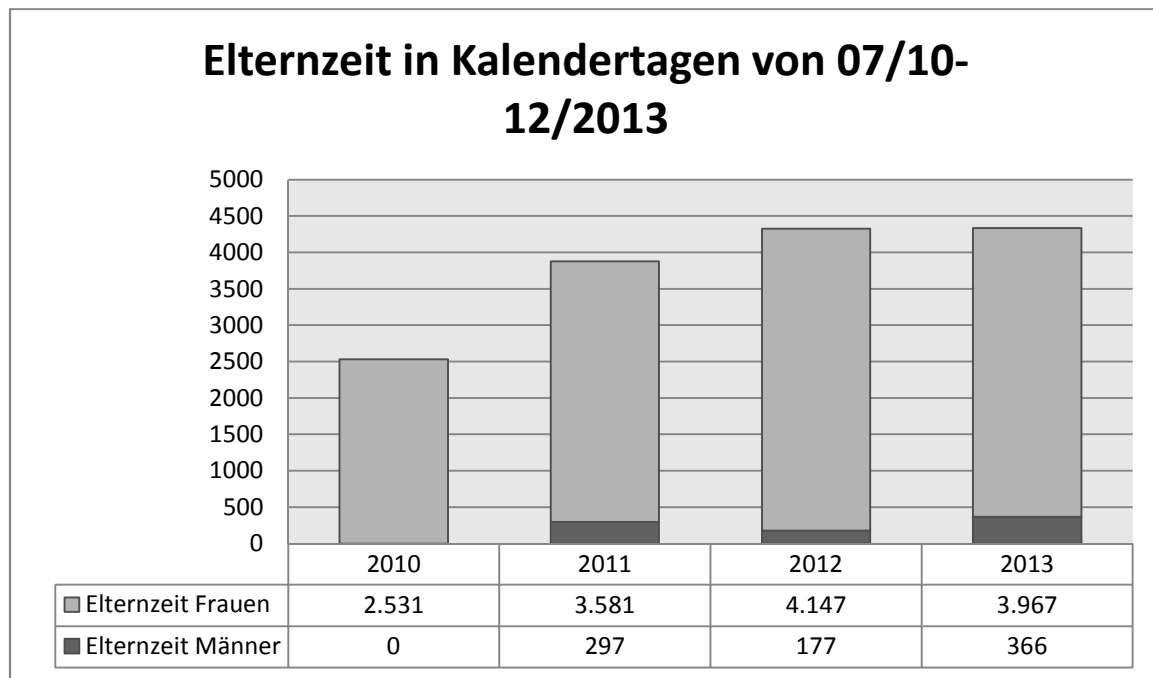


Abb. 10

Bei der Betrachtung der Kalendertage, die für die Elternzeit in Anspruch genommen werden, wird deutlich, dass der umfangreichste Zeitanteil der Elternzeit von den Frauen übernommen wird. (Abb. 11)

Die durchschnittlichen Kalendertage lagen 2011 bei 198 Tagen pro Frau und 59,4 Tagen pro Mann.

2012 lag der Durchschnitt bei den Frauen bei 518,4 pro Frau und bei den Männern bei 88,5 Kalendertagen Elternzeit.

**Abb. 11**

Ziel	Maßnahme
Die Zahl der Männer in Elternzeit erhöhen	Die Information zum Thema Elternzeit im Intranet wird weiter ausgebaut.

3. Anhang: Tabellen

3.1 Beschäftigte insgesamt bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, Stand 01.01.2014

Beschäftigte insgesamt bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, Stand 01.01.2014

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- 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	1107	507	45,8	820	251	30,6	25,9	287	256	89,2	67	54	80,6	120	109	90,8	100	93	93,0

¹⁾ Beamtinnen und Beamte ²⁾ Tariflich Beschäftigte

Beamtinnen und Beamte insgesamt

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- 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	132	41,8	256	74	28,9	19,0	60	58	96,7	15	15	100,0	12	12	100,0	33	31	93,9

Beamtinnen und Beamte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes

Besoldungs- gruppe	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- 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	10	5	50,0	8	3	37,5	20,0	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	2	2	100,0
A7	7	6	85,7	5	4	80,0	28,6	2	2	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	1	1	100,0
A8	21	19	90,5	11	9	81,8	47,6	10	10	100,0	2	2	100,0	3	3	100,0	5	5	100,0
A9 m.D.	23	18	78,3	14	9	64,3	39,1	9	9	100,0	3	3	100,0	0	0	0,0	6	6	100,0
Gesamt	61	48	78,7	38	25	65,8	37,7	23	23	100,0	5	5	100,0	4	4	100,0	14	14	100,0

Beamtinnen und Beamte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes

A 9	19	13	68,4	16	11	68,8	15,8	3	2	66,7	1	1	100,0	0	0	0,0	2	1	50,0
A 10	44	33	75,0	25	14	56,0	43,2	19	19	100,0	8	8	100,0	5	5	100,0	6	6	100,0
A 11	46	21	45,7	34	10	29,4	26,1	12	11	91,7	1	1	100,0	2	2	100,0	9	8	88,9
A 12	17	9	52,9	16	8	50,0	5,9	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0
A 13 g.D.	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	129	76	58,9	94	43	45,7	27,1	35	33	94,3	10	10	100,0	7	7	100,0	18	16	88,9

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	11	4	36,4	10	3	30,0	9,1	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
A 15	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
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	21	5	23,8	20	4	20,0	4,8	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	1	1	100,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	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
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	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 16	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	5	2	40,0	4	1	25,0	20,0	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	24	0	0,0	24	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 8	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 9 m.D.	15	0	0,0	15	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	91	0	0,0	91	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 10	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 11	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
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	7	0	0,0	7	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 14	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	791	375	47,4	564	177	31,4	28,7	227	189	83,3	52	39	75,0	108	97	89,8	67	62	92,5

Tarifliche Beschäftigte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes

05	4	3	75,0	4	3	75,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
06	26	23	88,5	9	6	66,7	65,4	17	17	100,0	12	12	100,0	4	4	100,0	1	1	100,0
08	110	100	90,9	59	49	83,1	46,4	51	51	100,0	6	6	100,0	26	26	100,0	19	19	100,0
Gesamt	140	126	90,0	72	58	80,6	48,6	68	68	100,0	18	18	100,0	30	30	100,0	20	20	100,0

Tarifliche Beschäftigte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes

09	61	45	73,8	42	26	61,9	31,1	19	19	100,0	2	2	100,0	8	8	100,0	9	9	100,0
10	20	11	55,0	17	8	47,1	15,0	3	3	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	2	2	100,0
11	19	7	36,8	14	3	21,4	26,3	5	4	80,0	1	1	100,0	1	1	100,0	3	2	66,7
12	3	3	100,0	2	2	100,0	33,3	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	103	66	64,1	75	39	52,0	27,2	28	27	96,4	4	4	100,0	10	10	100,0	14	13	92,9

Tarifliche Beschäftigte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes

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	2	1	50,0	2	1	50,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
15	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
Gesamt	8	2	25,0	8	2	25,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0

Sozialarbeiter/innen/-pädagoginn/en/ Erzieher/innen und tarifliche Beschäftigte des Sozial-, Bildung- und Kulturbereichs

11	2	1	50,0	1	0	0,0	50,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0
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	8	4	50,0	5	3	60,0	37,5	3	1	33,3	0	0	0,0	2	0	0,0	1	1	100,0
S12a	8	4	50,0	4	1	25,0	50,0	4	3	75,0	0	0	0,0	2	2	100,0	2	1	50,0
S14	27	24	88,9	18	16	88,9	33,3	9	8	88,9	0	0	0,0	7	6	85,7	2	2	100,0
S15	12	10	83,3	7	5	71,4	41,7	5	5	100,0	0	0	0,0	2	2	100,0	3	3	100,0
S17	6	5	83,3	4	3	75,0	33,3	2	2	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	1	1	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	%
Sozialarbeiter/innen/-pädagoginn/en/ Erzieher/innen und tarifliche Beschäftigte des Sozial-, Bildung- und Kulturbereichs																			
S18	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
13	4	2	50,0	4	2	50,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
14	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	73	54	74,0	46	31	67,4	37,0	27	23	85,2	0	0	0,0	17	14	82,4	10	9	90,0
Sonstige (Museum, Reiniger/innen, Archiv, Stadtwächter/innen, Fahrer/innen, Telefonist/innen, Verkehrsüberwachungskräfte u.a.)																			
02	13	13	100,0	1	1	100,0	92,3	12	12	100,0	1	1	100,0	7	7	100,0	4	4	100,0
03	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
04	5	1	20,0	4	0	0,0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
05	26	13	50,0	21	10	47,6	19,2	5	3	60,0	4	2	50,0	1	1	100,0	0	0	0,0
06	14	2	14,3	13	1	7,7	7,1	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0
08	6	2	33,3	4	0	0,0	33,3	2	2	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	1	1	100,0
09	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
Gesamt	67	32	47,8	46	13	28,3	31,3	21	19	90,5	5	3	60,0	10	10	100,0	6	6	100,0
Musiklehrer/innen																			
09	40	22	55,0	4	2	50,0	90,0	36	20	55,6	19	8	42,1	15	10	66,7	2	2	100,0
11	2	1	50,0	0	0	0,0	0,0	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	43	23	53,5	5	2	40,0	88,4	38	21	55,3	19	8	42,1	17	11	64,7	2	2	100,0
Bibliothekar/innen und Büchereiangestellte																			
06	5	5	100,0	2	2	100,0	60,0	3	3	100,0	0	0	0,0	2	2	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	6	3	50,0	4	1	25,0	33,3	2	2	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	1	1	100,0
10	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
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
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
Gesamt	22	19	86,4	12	9	75,0	45,5	10	10	100,0	0	0	0,0	7	7	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	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
04	21	0	0,0	21	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
05	62	1	1,6	61	1	1,6	1,6	1	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0
06	102	3	2,9	99	1	1,0	2,9	3	2	66,7	0	0	0,0	1	1	100,0	2	1	50,0
07	21	2	9,5	21	2	9,5	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
08	16	4	25,0	15	3	20,0	6,3	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
Gesamt	226	11	4,9	221	8	3,6	2,2	5	3	60,0	0	0	0,0	2	2	100,0	3	1	33,3

Tarifliche Beschäftigte des gehobenen technischen Dienstes

09	30	11	36,7	22	3	13,6	26,7	8	8	100,0	3	3	100,0	2	2	100,0	3	3	100,0
10	11	4	36,4	6	0	0,0	45,5	5	4	80,0	0	0	0,0	2	2	100,0	3	2	66,7
11	36	21	58,3	23	9	39,1	36,1	13	12	92,3	3	3	100,0	8	7	87,5	2	2	100,0
12	24	5	20,8	21	2	9,5	12,5	3	3	100,0	0	0	0,0	2	2	100,0	1	1	100,0
Gesamt	101	41	40,6	72	14	19,4	28,7	29	27	93,1	6	6	100,0	14	13	92,9	9	8	88,9

Tarifliche Beschäftigte des höheren technischen Dienstes

13	4	1	25,0	3	1	33,3	25,0	1	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
14	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
15	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
Gesamt	10	1	10,0	9	1	11,1	10,0	1	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0

3.2 Führungsfunktionen, Stand 01.01.2014

	in Fachbereich	männlich	weiblich	gesamt	darunter teilzeit- beschäftigt
Hierarchieebene					
VV-Mitglieder		3	0	3	0
Stabsstellen und Sonstige		5	4	9	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	0	1	1	0
Fachbereichsleitung	6	0	1	1	0
Fachbereichsleitung	7	1	0	1	0
Fachbereichsleitung	8	1	0	1	0
Summe		6	2	8	
Abteilungsleitung	1	2	2	4	0
Abteilungsleitung	2	2	3	5	1
Abteilungsleitung	3	4	1	5	0
Abteilungsleitung	4	5	4	9	0
Abteilungsleitung	5	3	1	4	0
Abteilungsleitung	6	0	2	2	0
Abteilungsleitung	7	6	0	6	0
Abteilungsleitung	8	3	0	3	0
Summe		25	13	38	1
Sachgebietsleitung	1	2	2	4	0
Sachgebietsleitung	2	0	1	1	0
Sachgebietsleitung	3	6	0	6	0
Sachgebietsleitung	4	1	0	1	0
Sachgebietsleitung	5	1	7	8	0
Sachgebietsleitung	6	5	1	6	1
Sachgebietsleitung	7	14	2	16	1
Sachgebietsleitung	8	2	0	2	0
Summe		31	13	44	2
Gruppenleitung	1	3	0	3	0
Gruppenleitung	2	0	0	0	0
Gruppenleitung	3	6	0	6	0
Gruppenleitung	7	7	2	9	1
Summe		16	2	18	1
Summen gesamt		86	34	120	4

3.3 Arbeitszeitvolumen, Stand 01.01.2014

Beschäftigungsart	Insgesamt			Frauen			Männer		
	Perso- nen	Arbeits zeit- volu- men	%	Perso- nen	Arbeits zeit- volu- men	%	Perso- nen	Arbeits zeit- volu- men	%
Insgesamt	1107	959,5	86,7	507	389,7	76,9	600	569,8	95,0
tariflich Beschäftigte	791	669,4	84,6	375	283,2	75,5	416	386,2	92,8
Beamtinnen/ Beamte	316	290,0	91,8	132	106,4	80,6	184	183,6	99,8

3.4 Handlungsbedarf im Bereich der Beamtinnen und Beamten 2014-2016

Besoldungs- gruppe	Insgesamt			Handlungs- bedarf
	Gesamt	Frauen	%	
Insgesamt	316	132	41,8	X
Beamtinnen und Beamte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes				
A 6	10	5	50,0	
A 7	7	6	85,7	
A 8	21	19	90,5	
A 9 m.D.	23	18	78,3	
Gesamt	61	48	78,7	
Beamtinnen und Beamte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes				
A 9	19	13	68,4	
A 10	44	33	75,0	
A 11	46	21	45,7	X
A 12	17	9	52,9	
A 13 g.D.	3	0	0,0	X
Gesamt	129	76	58,9	
Beamtinnen und Beamte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes				
A 13	7	1	14,3	X
A 14	11	4	36,4	X
A 15	2	0	0,0	X
A 16	1	0	0,0	X
Gesamt	21	5	23,8	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	1	0	0,0	X
A 15	0	0	0,0	
A 16	1	1	100,0	
Gesamt	5	2	40,0	X
Beamtinnen und Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes				
A 7	24	0	0,0	X
A 8	52	0	0,0	X
A 9 m.D.	15	0	0,0	X
Gesamt	91	0	0,0	X
Beamtinnen und Beamte des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes				
A 10	1	0	0,0	X
A 11	5	0	0,0	X
A 12	1	0	0,0	X
Gesamt	7	0	0,0	X
Beamtinnen und Beamte des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes				
A 14	1	0	0,0	X
Gesamt	1	0	0,0	X

3.5 Handlungsbedarf im Bereich der tariflich Beschäftigten

Tarif- gruppe	Insgesamt			Handlungs- bedarf
	Gesamt	Frauen	%	
Insg.	791	375	47,4	X
Tariflich Beschäftigte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes				
05	4	3	75,0	
06	26	23	88,5	
08	110	100	90,9	
Gesamt	140	126	90,0	
Tariflich Beschäftigte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes				
09	61	45	73,8	
10	20	11	55,0	
11	19	7	36,8	X
12	3	3	100,0	
Gesamt	103	66	64,1	
Tariflich Beschäftigte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes				
13	4	1	25,0	X
14	2	1	50,0	
15	2	0	0,0	X
Gesamt	8	2	25,0	X
Sozialarbeit., -pädagog., Erzieher/innen und tariflich Beschäftigte des Sozial-, Bildungs- und Kulturbereichs				
11	2	1	50,0	
S 09	1	1	100,0	
S 11	1	1	100,0	
S 11a	2	2	100,0	
S 12	8	4	50,0	
S 12a	8	4	50,0	
S 14	27	24	88,9	
S 15	12	10	83,3	
S 17	6	5	83,3	
S 18	1	0	0,0	X
13	4	2	50,0	
14	1	0	0,0	X
Gesamt	73	54	74,0	
Sonstige (Museum, Reinigung, Archiv, Stadtwacht, Fahrdienst, Telefondienst, Verkehrsüberwachung, Rettungsdienst u. a.)				
02	13	13	100,0	
03	1	1	100,0	
04	5	1	20,0	X
05	26	13	50,0	
06	14	2	14,3	X
08	6	2	33,3	X
09	2	0	0,0	X
Gesamt	67	32	47,8	X

Tarif- gruppe	Insgesamt			Handlungs- bedarf
	Gesamt	Frauen	%	
Musiklehrer/innen				
06	0	0	0,0	X
08	0	0	0,0	
09	40	22	55,0	
11	2	1	50,0	
13	1	0	0,0	
Gesamt	43	23	53,5	
Bibliothekare/Bibliothekarinnen und Büchereiangestellte				
06	5	5	100,0	
08	8	8	100,0	
09	6	3	50,0	
10	1	1	100,0	
13	1	1	100,0	
14	1	1	100,0	
Gesamt	22	19	86,4	
Tariflich Beschäftigte des mittleren technischen Dienstes (auch Hausmeister)				
03	4	1	25,0	X
04	21	0	0,0	X
05	62	1	1,6	X
06	102	3	2,9	X
07	21	2	9,5	X
08	16	4	25,0	X
Gesamt	226	11	4,9	X
Tariflich Beschäftigte des gehobenen technischen Dienstes				
09	30	11	36,7	X
10	11	4	36,4	X
11	36	21	58,3	
12	24	5	20,8	X
Gesamt	101	41	40,6	X
Tariflich Beschäftigte des höheren technischen Dienstes				
13	4	1	25,0	X
14	4	0	0,0	X
15	2	0	0,0	X
Gesamt	10	1	10,0	X