Zwischenbericht zum Frauenförderplan der Stadt Bergisch Gladbach
Datenstand: 31. Dezember 2008

§ 6, Abs. 5, des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 lautet: „Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen".
Und weiter heißt es im § 6, Abs. 6, "Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle nötig."

Vor diesem Hintergrund wurde nach einer Laufzeit von 1 ½ Jahren (Stand: 31. Dezember 2008) ein Zwischenbericht erstellt. Darin wird der Stand der im Frauenförderplan definierten Ziele und Maßnahmen dargestellt. Grundlage dafür sind folgende Daten:

1. Besetzung von Führungspositionen im Zeitraum vom 1.1.2007 – 31.12.2008
2. Überblick über interne und externe Stellenbesetzungen in der Laufzeit des Frauenförderplans (FFP), vom 1.07.2007 – 31.12.2008
3. Veränderungen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen - Gesamtbetrachtung

Die vorliegenden Daten und Stellungnahmen zum Stand der Umsetzung wurden von Fachbereich 1, Frauenbüro und der Feuerwehr erstellt und in einer Arbeitsgruppe, ergänzt um den Personalrat, beraten.

1. Besetzung von Führungspositionen im Zeitraum 1.1.2007 bei 31.12.2008

Ziel der vereinbaren Maßnahmen ist, den Frauenanteil bei externen Stellenbesetzungen im Leitungsbereich zu erhöhen und die Genderkompetenzen im Leitungsbereich weiter auszubauen.

Maßnahme: Bei Stellenbesetzungen, die durch den Rat entschieden werden, sind die an der Entscheidung beteiligten Ratsmitglieder vorab über das Verfahren, die das LGG vorschreibt, zu unterrichten. Es ist aktiv nach geeigneten Frauen zu suchen.
Fazit: Im Berichtszeitraum wurde der Rat in zwei Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen beteiligt. Die einzige Bewerberin um die Stelle der Feuerwehrleitung hat ihre Bewerbung in der Folge zurückgezogen, so dass ausschließlich aus männlichen Bewerbern ausgewählt werden konnte.

Das zweite Verfahren bezog sich auf die Stelle der Leitung des Fachbereichs 7. Durch die zwischenzeitliche Änderung der Gemeindeordnung und wegen der zu diesem Zeitpunkt noch fehlenden Regelung in der Hauptsatzung oblag die Entscheidung über diese Stellenbesetzung dem Bürgermeister.

Die geänderte Hauptsatzung sieht nunmehr vor, dass Entscheidungen über Stellenbesetzungen für Bedienstete in Führungsfunktionen durch den Hauptausschuss im Einvernehmen mit dem Bürgermeister zu treffen sind. Der Rat wird sich künftig nur noch

dann mit solchen Stellenbesetzungen befassen, wenn ein Einvernehmen nicht zustande kommt. Bis zur Anpassung der formulierten Maßnahme im Frauenförderplan werden die an der Entscheidung beteiligten Mitglieder des Hauptausschusses, ggf. auch die Ratsmitglieder, über das Verfahren, das das LGG vorschreibt, unterrichtet.

Maßnahme: Rat, BM und Fachbereichsleitungen besetzen Führungspositionen im Verhältnis 2:1 mit Frauen.
Fazit: Im Zeitraum vom 1.1.2007 – 31.12.2008 wurden in der Feuerwehr 10 Leitungspositionen mit Kollegen besetzt. Zu berücksichtigen ist, dass intern keine Frau für diese Position zur Verfügung stand.
In der restlichen Verwaltung, wurden in diesem Zeitraum 39 Leitungspositionen durch organisatorische Änderungen in den Fachbereichen, oder durch interne bzw. externe Ausschreibung der Stelle besetzt. 16 der Stellen wurden mit Kolleginnen und 23 der Stellen mit Kollegen besetzt. Damit wurden im Erhebungszeitraum 41 % der Leitungsstellen mit Frauen besetzt.
Die Tatsache, dass 41 % der Leitungsstellen (ohne Feuerwehr) in den letzten beiden Jahren mit Kolleginnen besetzt wurden, zeigt deutlich den Willen der Verwaltung, auch in den Führungsebenen eine paritätische Besetzung anzustreben. Dennoch ist das Ziel "paritätische Besetzung der Leitungsebenen" noch lange nicht erreicht. Auch in der zweiten Hälfte der Laufzeit des FFP sind alle Fachbereiche gefordert.

Maßnahme: Bei Besetzung von Führungspositionen werden Kenntnisse und Engagement für die Zielsetzung Gleichstellung erfragt und fließen in die Gesamtwertung ein.
Fazit: In allen Vorstellungsgesprächen zur Besetzung von Führungspositionen wurden Kenntnisse und Engagement für die Zielsetzung Gleichstellung erfragt. Erfreulich ist, dass bei allen Beteiligten das Bewusstsein für Genderkompetenz deutlich zugenommen hat.

2. Überblick über interne und externe Stellenbesetzungen in der Laufzeit des FFP vom 1.7.2007 bis 31.12.2008

Mit Beginn der Laufzeit des Frauenförderplans (FFP), am 1.07.2007, wurden alle Stellenbesetzungen dokumentiert, so dass neben der Statistik über die gesamten Änderungen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, auch Daten zur internen und externen Stellenbesetzung erhoben wurden.
Im Erhebungszeitraum wurden 134 Stellen besetzt, 18 im Beamtenbereich und 116 im Bereich der tariflich Beschäftigten.

65 Stellen wurden extern und intern ausgeschrieben, 69 Stellen ausschließlich intern.

Um die extern ausgeschriebenen Stellen bewarben sich 736 Männer und 427 Frauen, dies entspricht einem Frauenanteil von knapp 37 %. In das Bewerbungsgespräch wurden 186 Männer und 124 Frauen eingeladen, das entspricht einem Frauenanteil von 40 %.
Von 65 ausgeschriebenen externen Stellen wurden 26 mit einer Bewerberin besetzt. Damit wurden leider nur 40 % der extern besetzten Stellen mit einer Bewerberin besetzt.

Intern haben sich 139 Kolleginnen und Kollegen beworben, darunter 74 Frauen, mit einem Anteil von 53 % an den Bewerbungen. Da alle Bewerber und Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, an der internen Vorstellung teilnehmen, wurden bis auf wenige Ausnahmen alle in das Vorstellungsgespräch eingeladen.
Von den 69 internen Stellenbesetzungen wurden 44 mit einer Kollegin besetzt. Dies entspricht einem Anteil von knapp 64 %. Bei internen Bewerbungen hatten die Kolleginnen damit deutlich die Nase vorn.

2.1. Ziele und Maßnahmen für Beamtinnen und Beamte:

Vereinbarte Ziele für den Beamtenbereich: Der Frauenanteil soll in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch Stellenbesetzungen im Verhältnis 2:1 erhöht werden. Der FFP legt dies für folgende Bereiche fest:
Allgemeine Verwaltung: Alle Stellenbesetzungen ab A 11
Technischer Bereich: Stellenbesetzungen im höheren Dienst in A 14 und A 16

Im Beamtenbereich wurden 18 Stellen besetzt, darunter 5 Stellen in den Zielbereichen A 11, A 12 und A 14:

A 11: 2 Stellenbesetzungen mit einem Kollegen und einer Kollegin
A 12: 2 Stellenbesetzungen mit zwei Kollegen
A 14: 1 Stellenbesetzung mit einem Kollegen
Damit wurden vier der ausgeschriebenen Stellen mit einem Kollegen und nur eine mit einer Kollegin besetzt.

Fazit: Das angestrebte Ziel konnte im Beamtenbereich bisher nicht erreicht werden. Hier haben sich die Stellenbesetzungen in den erforderlichen Bereichen zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten entwickelt. In der zweiten Hälfte der Laufzeit des FFP sind daher Stellenbesetzungen mit Kolleginnen in den oben genannten Zielbereichen notwendig.

Maßnahmen im Bereich der Feuerwehr:

Folgende vier Maßnahmen wurden für den Bereich der Feuerwehr vereinbart:

Maßnahme: Bei der nächsten Einstellung von Auszubildenden werden 2 Frauen eingestellt
Fazit: Im Rahmen des letzten Einstellungverfahrens konnte aus den vorhandenen Bewerbungen aufgrund der Eingangsvoraussetzung (handwerkliche Ausbildung) lediglich eine Bewerberin zum Einstellungverfahren eingeladen werden. Die Bewerberin erschien aus uns unbekannten Gründen nicht zum Einstellungstest. Die Einstellung von 2 Frauen war daraufhin nicht möglich.

Maßnahme: Veröffentlichungen und Werbematerial sprechen in Text und Bild Frauen gezielt an.
Fazit: Derzeit nutzt die Feuerwehr Bergisch Gladbach für die Mitgliederwerbung unter anderem Flyer des Deutschen Feuerwehrverbandes, in denen insbesondere Frauen angesprochen werden (www.frauen-am-zug.de). Ein weiterer Flyer der Feuerwehr Bergisch Gladbach greift dieses Thema ebenfalls auf. Dieser Flyer soll im Rahmen einer

weiteren Werbekampagne überarbeitet werden. Der Aspekt des Frauenförderplans wird selbstverständlich hierbei berücksichtigt.

Maßnahme: aktive Beteiligung der Feuerwehr am Girls` Day
Fazit: Die Leitung der Feuerwehr wünscht ausdrücklich die Teilnahme des FB 3-37 am Girls` Day. Leider konnten im letzten Jahr keine personellen Ressourcen für die Ausrichtung des Girls` Days an der Feuerwache bereitgestellt werden. Grund hierfür war der laufende Grundausbildungslehrgang, der als zusätzliche Belastung auf die Mitarbeiter der Feuerwehr zukam. Selbstverständlich wird in den kommenden Jahren wie in der Vergangenheit den Girls` Day weiterhin von der Feuerwehr unterstützen.

Maßnahme: Übernahme von Frauen aus der freiwilligen Feuerwehr
Fazit: Für Bewerber/innen aus der Freiwilligen Feuerwehr gelten die gleichen Eingangsvoraussetzungen wie für die übrigen Bewerber/innen. Während nach wie vor unter den Beamten der hauptamtlichen Kräfte der Feuerwehr Bergisch Gladbach keine Frauen anzutreffen sind, nimmt der Frauenanteil in den Reihen der ehrenamtlichen Kräfte langsam zu. An der Grundausbildung der ehrenamtlichen Kräfte der Feuerwehr nahmen 33 Personen teil, darunter 5 Frauen.

2.2. Ziele und Maßnahmen im Bereich der tariflich Beschäftigten

In der allgemeinen Verwaltung soll der Frauenanteil nach FFP in folgenden Bereichen durch Stellenbesetzungen im Verhältnis 2:1 erhöht werden:

- in den Entgeltgruppen 12,13,und 15 der allgemeinen Verwaltung
- im sozialen Bereich ab Entgeltgruppe 11
- bei allen Stellen, die mit ungelernten Kräften besetzt sind
- im gesamten technischen Dienst.

Auch hier werden die Bereiche zusammengefasst dargestellt:

25 der besetzten Stellen wurden in den Entgeltgruppen 11 bis 15 besetzt. Davon 14 mit Kollegen und 11 mit Kolleginnen.
Die genauere Differenzierung sieht folgendermaßen aus:

Entgeltgruppe 11:	13 Stellenbesetzungen mit 5 Kollegen und 8 Kolleginnen
Entgeltgruppe 12:	9 Stellenbesetzungen mit 6 Kollegen und 3 Kolleginnen
Entgeltgruppe 13:	2 Stellenbesetzung mit einem Kollegen
Entgeltgruppe 14:	1 Stellenbesetzung mit einem Kollegen

Fazit: Bei den Stellenbesetzungen im Bereich der tariflich Beschäftigten wurden ebenfalls die angestrebten Ziele bis jetzt nicht erreicht. Lediglich im Bereich der Entgeltgruppe 11 konnte der Frauenanteil ausgebaut werden. Wie viele der Stellen den sozialen Bereich betreffen, ist leider im Rahmen des Zwischenberichtes nicht differenzierbar. Auch bei diesen Stellenbesetzungen ist in der zweiten Laufzeit des FFP die Besetzung der Stellen mit Kolleginnen notwendig, um die vereinbarten Ziele zu erreichen.

2.3. Ziele und Maßnahmen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung

Aktueller Stand bei den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Maßnahme: Teilzeitarbeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen werden genehmigt, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.
Fazit: In der Zeit vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2008 wurden alle Anträge auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung wegen der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder von pflegebedürftigen Angehörigen genehmigt bzw. entsprechende arbeitsvertragliche Änderungen vorgenommen.

Maßnahme: Bei der zeitlich befristeten Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen bleibt der Rechtsanspruch auf die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz bestehen.
Fazit: Häufig wünschten Beschäftigte zunächst eine zeitlich unbefristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Nach entsprechender Beratung wurden die meisten Arbeitszeitreduzierungen dann befristet vereinbart; in Einzelfällen entsprach die unbefristete Reduzierung dem ausdrücklichen Wunsch der bzw. des Beschäftigten. Im Berichtszeitraum ist kein Antrag auf Rückkehr zur vollen Arbeitszeit abgelehnt worden.

Maßnahme: Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden Belange von Beschäftigten mit Kindern oder Familienangehörigen, die gepflegt werden, vorrangig berücksichtigt, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen.
Fazit: Dienst- und Urlaubspläne wurden von der jeweiligen Organisationseinheit in eigener Zuständigkeit unter Beachtung der im Frauenförderplan formulierten Maßnahme gestaltet. Beschwerden wurden von Beschäftigten nur äußerst selten geführt; hieraus ist erkennbar, dass in den allermeisten Fällen Einvernehmen hergestellt werden konnte.

Maßnahme: Die Stadt bietet in Zusammenarbeit mit den Trägern der Jugendhilfe Tagesstättenplätze für die Kinder von Beschäftigten an.
Fazit: Die Stadt bietet seit Bestehen der Kindertagesstätte Kunterbunt 5 Belegplätze für Kinder von städtischen Bediensteten an. Im Berichtszeitraum waren alle 5 Plätze belegt. In enger Zusammenarbeit mit der Kindertagesstätte ist es gelungen, allen interessierten Beschäftigten zeitnah einen Platz für ihr Kind anzubieten.

Maßnahme: Alle Stellen werden als Vollzeit- und alternativ als Teilzeitstellen ausgeschrieben, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.
Fazit: Nahezu alle ausgeschriebenen Ganztagsstellen wurden alternativ auch zur Besetzung mit Teilzeitkräften ausgeschrieben. In einigen wenigen Fällen wurde im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten aus nachvollziehbaren Gründen, wie z. B. dem notwendigen Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitkräften in einem Team, hiervon abgewichen.

2.4. Ziele und Maßnahmen im Bereich der Ausbildung

Zum letzten Einstellungstermin am 01.08.2008 waren insgesamt 42 Auszubildende bei der Stadt Bergisch Gladbach beschäftigt; davon 22 Frauen. Mit 52 % ist der Frauenanteil der Auszubildende somit ausgeglichen.

Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Ausbildungsbereich		Frauen		Männer	
	Insg.	absolut	%	absolut	%
Inspektoranwärter/innen	16	11	68,75	5	31,25
Sekretäranwärter/innen	4	3	75	1	25
Verwaltungsfachangestellte	6	4	66,7	2	33,3
Fachangestellte für Medien - und Informationsdienste	3	3	100		
Bauzeichner/innen	1	1	100		0
Vermessungstechniker/innen	2		0	2	100
Straßenanwärter/innen	5		0	5	100
KFZ-Mechatroniker/innen	3		0	3	100
Fachkräfte für Abwassertechnik	2		0	2	100
Insgesamt	42	22	52,38	20	47,62

Im Vergleich zum Frauenförderplan 2007 (52 %) ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden konstant geblieben. Vor allem in den allgemeinen Verwaltungsberufen ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden mit ca. 70% deutlich überproportional. In den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen sind Frauen nur im Ausbildungsberuf der Bauzeichnerin vertreten. Damit liegt der Frauenanteil in dieser Berufsrichtung nur bei 8 % und ist im Vergleich zum vorherigen Frauenförderplan zurückgegangen. Grund dafür ist die Tatsache, dass sich nach wie vor nur einzelne Mädchen für den gewerblich-technischen Bereich interessieren.
Dennoch wird das Ziel, weibliche Auszubildende für den gewerblich technischen Bereich zu gewinnen, mit Nachdruck verfolgt. Trotz intensiver Bemühungen der Verwaltung ist das Ziel, in den technischen Ausbildungsbereichen die Frauenquote auf 20% zu erhöhen, nicht erreicht worden.

Um Mädchen für den gewerblich-technischen Bereich zu interessieren, wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

Maßnahme: Beteiligung der Stadtverwaltung am Girls` Day
Fazit: Im Jahr 2008 fand zum 5. Mal der Girls` Day in der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach statt. Es beteiligten sich insgesamt 10 Bereiche:
Vermessung/Grundstückswerte, Umweltschutz, Planung, Verkehrsflächen, Stadtgrün, Kläranlage, Abwasserwerk – Planung, KFZ-Werkstatt, GL Service gGmbH mit den Bereichen Malerin/Lackiererin und Gärtnerin. Insgesamt haben 61 Mädchen, überwiegend aus Gladbacher Schulen, teilgenommen. Alle Bereiche boten ein informatives und attraktives Programm, bei dem die Mädchen nicht nur Informationen über den beruflichen Alltag erhielten, sondern auch selbst mitmachen und ausprobieren konnten.

Maßnahme: Gezielte Ansprache von Mädchen in Schulen
Fazit: Die gezielte Ansprache von Mädchen in Schulen wurde umgesetzt im Dietrich-Bonhoeffer-Gymnasium und im Berufskolleg Bergisch Gladbach. Die Stadt Bergisch

Gladbach beteiligte sich in beiden Schulen an einem Projekttag zur Berufsorientierung. Dabei wurden alle Ausbildungsberufe, insbesondere die im gewerblich-technischen Bereich, vorgestellt.

Maßnahme: 10 % der Praktika im technischen Bereich werden Mädchen angeboten
Fazit: Im o.g. Berichtszeitraum wurden 103 Praktika belegt. 41 bzw. 40 % 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 5 Frauen (5 %) besetzt. Somit wurde die Maßnahme, 10% der Praktika im technischen Bereich Mädchen anzubieten, nicht erreicht. Diese geringe Quote ist bedingt durch die mangelnde Nachfrage der Mädchen an Praktika in diesem Bereich. Allerdings muss beachtet werden, dass jede Anfrage einer weiblichen Bewerberin berücksichtigt und ermöglicht wurde.

2.5. Ziele und Maßnahmen im Bereich der Fortbildung

Ziel: Paritätische Auswahl von Referentinnen und Referenten
Fazit: In der Zeit von Juli 2007 bis Dezember 2008 wurden für interne Fortbildungen 5 Referentinnen und 4 Referenten eingesetzt.

Ziel: „Erhöhung des Frauenanteil an der fachlichen Qualifizierung auf 50%"
Fazit: Vom 01.07.2007 bis zum 31.12.2008 haben insgesamt 2.205 Personen an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen, davon 1.128 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 51 %. Der Schwerpunkt der Qualifizierungen lag in diesem Zeitraum im fachlichen Bereich. Hieran haben insgesamt 1.310 Beschäftigte teilgenommen, davon 687 Frauen. Der Frauenanteil liegt somit bei 52 %. DV-spezifische Fortbildungen besuchten 534 Beschäftigte, davon 313 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 59 %.
Auf eine Differenzierung zwischen fachlicher und persönlicher Qualifizierung wurde verzichtet, da die Grenzen dort fließend sind und eine klare Trennung nicht möglich ist.

Ziel: „Ergreifung von präventiven Maßnahmen zur Vermeidung von Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz".
Fazit: Alle Fachbereiche benannten Personen, überwiegend Führungskräfte, die an einer Weiterbildung zum AGG teilnahmen. Außerdem werden auf der Intranetseite unter dem Stichwort „Gleichstellung" alle wichtigen Informationen zum AGG für Interessierte angeboten.

2.6. Übergreifende Ziele und Maßnahmen

Maßnahme: Das Auswahlverfahren für die Besetzung von Leitungspositionen ist (z. B. durch Elemente des Assessment-Centers) zu verbessern. Ziel ist dabei auch der Nachweis von Leitungskompetenzen nach dem LGG.
Fazit: Erste positive Erfahrungen wurden mit der Einführung von Elementen des Assessment-Centers in Auswahlverfahren gemacht. Bis zum Sommer 2009 wird ein Konzept zur Regelung von Stellenbesetzungsverfahren erarbeitet, das auch diese Thematik aufgreift und insgesamt zu einer noch größeren Vereinheitlichung der Verfahren führen soll.

Maßnahme: Zur Überprüfung des Ziels „Aufdeckung von Diskriminierungen bei Beurteilungen und der Vergabe von Leistungsentgelten" wird eine fachbereichsspezifische Statistik geführt, die neben der Bewertung nach Geschlecht, Entgeltgruppen und Arbeitszeit differenziert.
Fazit: Im bisherigen Berichtszeitraum wurden noch keine individuellen Leistungsentgelte vergeben. Der Anspruch, Leistungsbeurteilungen nach Fachbereichen, Geschlecht, Entgeltgruppe und Arbeitszeit zu differenzieren, wurde in der Dienstvereinbarung zur LOB Ende September 2007 vereinbart. Ein entsprechendes Verfahren zur Auswertung der künftigen Ergebnisse wird derzeit nach den Vorgaben der Dienstvereinbarung über eine leistungsorientierte Bezahlung entwickelt.

Maßnahme: Geschlechtergerechte Themen werden in Schulungen von Personalverantwortlichen integriert. Inhaltlich wurden folgende Themen als Maßnahme vereinbart:

- Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung
- Vermeidung von diskriminierungsanfälligen Leistungskriterien bei Beurteilungen
- Personalwirtschaftliche Konsequenzen des demografischen Wandels

Fazit: Bei den Schulungen aller Führungskräfte, zum Mitarbeitergespräch und zur Leistungsorientierten Bezahlung, wurde das Thema „Vermeidung von diskriminierungsanfälligen Leistungsbeurteilungen" integriert. Die anderen beiden Themen werden in der Konferenz der Fachbereichsleitungen bis Ende 2009 eingeplant.

Ziel: Beschäftigte, die eine sexuelle Belästigung bekannt machen, unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des oder der Dienstvorgesetzten.
Fazit: Die gesetzliche Verpflichtung wurde mit dem Ziel aufgenommen, im FFP eine eindeutige Position zu verdeutlichen. Beschäftigte sollten so ermutigt werden, sich im Falle einer sexuellen Belästigung einer Person ihres Vertrauens anzuvertrauen. In der bisherigen Laufzeit des FFP's wurde kein Fall sexueller Belästigung bekannt.

3. Veränderungen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen – Gesamtbetrachtung

Der Analyse der Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden folgende Zahlen zugrunde gelegt:

- Stichtag ist der 31.12.2008
- Alle Auszubildenden werden in einer gesonderten Tabelle ermittelt und sind nicht Bestandteil der Datenanalyse
- Befristet Beschäftigte, deren Vertrag kürzer als ein halbes Jahr war, wurden nicht gezählt.
- Alle Beschäftigte in der Freizeitphase der Altersteilzeit, wurden nicht gezählt.
- Beschäftigte im Erziehungsurlaub wurden nicht gezählt.
- Alle Abgeordneten zu anderen Behörden wurden mitgezählt.

In den folgenden Tabellen ist der Handlungsbedarf in der letzen Spalte gekennzeichnet:

- Die mit X gekennzeichneten Spalten bedeuten, dass der Handlungsbedarf im Vergleich zum Start des FFP weiterhin besteht.
- In den mit N gekennzeichneten Spalten hat sich weiterer Handlungsbedarf ergeben.
- In den Bereichen, die mit – gekennzeichnet sind, ist der Handlungsbedarf entfallen.

1.1 Handlungsbedarf im Bereich der Beamtinnen und Beamten

Besoldungs-gruppe	Insgesamt			Handlungs-bedarf
	Gesamt	Frauen	%	
Insgesamt	**303**	**124**	**40,9**	**x**
Beamtinnen und Beamte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes				
A6	10	9	90,0	
A7	6	6	100,0	
A8	21	17	81,0	
A9 m.D.	20	16	80,0	
Gesamt	57	48	84,2	
Beamtinnen und Beamte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes				
A 9	19	15	78,9	
A 10	40	24	60,0	
A 11	46	24	52,2	-
A 12	15	5	33,3	x
A 13 g.D.	6	1	16,7	x
Gesamt	126	69	54,8	-
Beamtinnen und Beamte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes				
A 13	7	1	14,3	x
A 14	6	2	33,3	x
A 15	3	1	33,3	x
Gesamt	16	3	18,8	x
Beamtinnen und Beamte des gehobenen technischen Dienstes				
A12	1	1	100,0	
Gesamt	1	1	100,0	
Beamtinnen und Beamte des höheren technischen Dienstes				
A 13	2	1	50,0	
A 14	3	1	33,3	x
A 15	0	0	0,0	n
A 16	1	0	0,0	x
Gesamt	6	2	33,3	n
Beamtinnen und Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes				
A7	36	0	0,0	x
A8	33	0	0,0	x
A9 m.D.	19	0	0,0	x
Gesamt	88	0	0,0	x
Beamtinnen und Beamte des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes				
A 10	5	0	0,0	x
A 11	3	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	0	0	0,0	x
Gesamt	0	0	0,0	x

Erl.: x Handlungsbedarf gleich geblieben, n neuer Handlungsbedarf, - Handlungsbedarf weggefallen

1.2 Handlungsbedarf im Bereich der tariflich Beschäftigten

Tarif-gruppe	Insgesamt			Handlungs-bedarf
	Gesamt	Frauen	%	
Insgesamt	**823**	**379**	**46,1**	**x**
Tarifliche Beschäftigte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes incl. Gewerblich technischer Bereich				
05	9	6	66,7	
06	36	30	83,3	
08	109	97	89,0	
Gesamt	154	133	86,4	
Tarifliche Beschäftigte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes				
09	76	50	65,8	
10	22	14	63,6	
11	13	7	53,8	
12	4	1	25,0	x
Gesamt	115	72	62,6	
Tarifliche Beschäftigte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes				
13	5	2	40,0	x
14	0	0	0,0	n
15	3	0	0,0	x
Gesamt	8	2	25,0	x
Sozialarbeiter/innen/-pädagoginn/en/ Erzieher/innen und tarifliche Abeitnehmer/innen des Sozial-, Bildung- und Kulturbereichs				
09	35	24	68,6	
10	6	4	66,7	
11	4	1	25,0	x
12	2	1	50,0	-
13	5	1	20,0	x
14	1	0	0,0	x
Gesamt	53	31	58,5	
Sonstige (Museum, Reiniger/innen, Archiv, Stadtwächter/innen, Fahrer/innen, Telefonist/innen, Verkehrsüberwachungskräfte u.a.)				
02	18	18	100,0	
03	1	1	100,0	-
04	4	0	0,0	x
05	20	9	45,0	n
06	13	4	30,8	x
08	9	4	44,4	x
Gesamt	65	36	55,4	
Musiklehrer/innen				
09	48	26	54,2	
11	2	1	50,0	-
13	1	0	0,0	n
Gesamt	51	27	52,9	

Bibliothekar/innen und Büchereiangestellte				
06	7	6	85,7	
08	9	9	100,0	
09	5	3	60,0	
10	3	3	100,0	
13	1	1	100,0	
Gesamt	25	22	88,0	
Tarifliche Beschäftigte des mittleren technischen Dienstes incl, gewerblich technischer Bereich				
03	5	3	60,0	-
04	23	1	4,3	x
05	69	0	0,0	x
06	103	8	7,8	x
07	21	1	4,8	x
08	9	4	44,4	x
Gesamt	230	17	7,4	x
Tarifliche Beschäftigte des gehobenen technischen Dienstes				
09	34	12	35,3	x
10	12	2	16,7	x
11	42	17	40,5	x
12	26	7	26,9	x
Gesamt	114	38	33,3	x
Tarifliche Beschäftigte des höheren technischen Dienstes				
13	5	1	20,0	x
14	3	0	0,0	x
Gesamt	8	1	12,5	x

Erl.: x Handlungsbedarf gleich geblieben, n neuer Handlungsbedarf, - Handlungsbedarf weggefallen