



► Nr. VO/2013/00978
öffentlich

Lübeck, 16.10.2013

Vorlage

Bereiche:

1.110 - Personal- und Organisationservice

Bearbeitung: Gunda Lampe (E-Mail: gunda.lampe@luebeck.de Telefon: 122-1182)

Frauenförderplan 2013 - Kernverwaltung

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
30.10.2013	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
12.11.2013	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Entscheidung
28.11.2013	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Bürgerschaft beschließt den vorliegenden Frauenförderplan 2013 für die Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck.

Verfahren:

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen:

Ergebnis:

1.160 Frauenbüro

1.201 Haushalt und Steuerung - ZC

1.300 Recht

Zustimmend – siehe Stellungnahme

Zustimmend

Keine rechtlichen Bedenken

Gesamtpersonalrat

Siehe Stellungnahme

Begründung:

Gemäß § 11 Abs. 1 Gleichstellungsgesetz ist die Hansestadt Lübeck verpflichtet für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen..

Anlagen:

Frauenförderplan 2013 – Kernverwaltung

Bürgermeister Bernd Saxe



Frauenförderplan 2013

- Kernverwaltung -



IMPRESSUM

Herausgeber: Personal- und Organisationservice
Fischstraße 2-6
23552 Lübeck

Bild: © Campomalo/ pixelio.de

Druck: Zentrale Vervielfältigungsstelle der Hansestadt Lübeck

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	1
<u>1 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN - GESAMTÜBERBLICK</u>	<u>3</u>
Tabelle 1 - Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern 2006 - 2012	3
Abbildung 1 - Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht	3
Abbildung 2 - Bereichsleitungen nach Geschlecht	4
Abbildung 3 - stellvertretende Bereichsleitungen nach Geschlecht	4
Abbildung 4 - Anteil Frauen/ Männer in Vollzeit/ Teilzeit	5
<u>2 FRAUEN IN DER KERNVERWALTUNG DER HANSESTADT LÜBECK – STRUKTURDATEN</u>	<u>5</u>
Tabelle 2 - Gesamtübersicht über die Beschäftigten der Kernverwaltung nach Laufbahngruppen	6
Abbildung 5 - Entwicklung der BeamtInnen 2004 - 2012	7
Abbildung 6 - Entwicklung der Tarifbeschäftigten 2004 - 2012	7
Abbildung 7 - BeamtInnen mit Feuerwehr 2004 - 2012	7
Abbildung 8 - BeamtInnen ohne Feuerwehr 2004 - 2012	8
Abbildung 9 - BeamtInnen ohne Feuerwehr nach Laufbahngruppen	8
Abbildung 10 - Tarifbeschäftigte 2004 - 2012	9
Abbildung 11 - Tarifbeschäftigte nach Laufbahngruppen	10
Abbildung 12 - Berufsgruppen Tarifbeschäftigte 2012	10
Abbildung 13 - Entwicklung der Auszubildenden 2004 - 2012	11
Abbildung 14 - Auszubildende der Kernverwaltung 2012 nach Geschlecht	11
Abbildung 15 - Beurlaubte nach Fachbereichen	12
Abbildung 16 - Beurlaubte nach Laufbahngruppen	13
Abbildung 17 - Beurlaubte nach Statusgruppen	13
<u>3 ZIELVORGABEN UND ZIELERREICHUNG</u>	<u>14</u>
3.1 ZIELVORGABEN GEMÄß § 11 ABS. 4 GSTG	14
Tabelle 3 - Zielvorgaben in den Besoldungsgruppen: BeamtInnen ohne Feuerwehr	15
Tabelle 4 - Zielvorgaben in den Vergütungsgruppen: Tarifbeschäftigte nach TVöD	15
Tabelle 5 - Zielvorgaben in den Vergütungsgruppen: Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	16
Tabelle 6 - Vergleich der Frauenanteile in den Besoldungsgruppen: BeamtInnen 2008 - 2012	16
Tabelle 7 - Vergleich der Frauenanteile in den Vergütungsgruppen: Tarifbeschäftigte 2008 - 2012	17
3.2 ZIELERREICHUNG UND ZIELSETZUNG DER FACHBEREICHE	17
ANLAGE 1: Ist-Analyse	22
ANLAGE 2: Gesamtübersicht über die Beschäftigten der Kernverwaltung nach Fachbereichen	42

VORWORT

Am 13.12.1994 wurde vom Land Schleswig - Holstein das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG) verabschiedet. Seither sind die Personalstellen der Hansestadt Lübeck gemäß § 11 Gleichstellungsgesetz alle vier Jahre verpflichtet, einen Frauenförderplan aufzustellen und hierin verbindliche Ziele für zwei Jahre festzulegen. Mit Bürgerschaftsbeschluss vom Februar 1996 wurde in der Hansestadt Lübeck der erste Frauenförderplan verabschiedet. Neben der Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten zur Beschäftigtenstruktur nach Geschlechtergesichtspunkten begründete die Berichterstattung zur Frauenförderung in der Hansestadt Lübeck eine generell neue Kultur der Personaldatenanalyse und -nutzung, die inzwischen im jährlichen Personalbericht erweitert wird.

Im Jahr 2000 wurde erstmals ein stadtwweit geltender Rahmenplan zur Frauenförderung für alle Personalstellen (Kernverwaltung und Eigenbetriebe) vorgelegt, um einen vereinheitlichten, gesamtstädtischen Rahmen zu schaffen.

Der diesjährige Rahmenplan zur Frauenförderung 2013, der parallel mit dem Frauenförderplan der Kernverwaltung 2013 erstellt wurde, klassifiziert die vorrangigen Ziele der Frauenförderung in der Hansestadt Lübeck für die Jahre 2013 bis 2017 erstmals in vier Handlungsfelder:

- Handlungsfeld 1: Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Handlungsfeld 2: Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen
- Handlungsfeld 3: Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung
- Handlungsfeld 4: Qualifizierung von Frauen

Bei ihrer Zielsetzung können die Fachbereiche nun durch die Schwerpunktsetzung auf jeweils ein bis zwei Handlungsfelder verstärkte Aktivitäten und Effekte zur Frauenförderung erzielen. Der Frauenförderplan 2013 für die Kernverwaltung berücksichtigt damit bereits die mit dem Rahmenplan zur Frauenförderung 2013 angestoßenen Veränderungen der Zielsetzung, des Controllings und der Berichterstattung.

Der Frauenförderplan 2013 für die Kernverwaltung wurde auf der Datenbasis 31.12.2012 erstellt und enthält neue Gleichstellungsziele für weitere zwei Jahre. Zudem werden die im Bericht 2011 zum Frauenförderplan 2009 für die Kernverwaltung festgelegten Ziele auf ihre Zielerreichung überprüft.

Für die notwendige zweijährige Überprüfung der verbindlichen Ziele (s.o.) und Fortschreibung wird es zur Vereinfachung der Berichterstattung und umfassenden Personalplanung eine Darstellung im Personalbericht 2015 geben.

Unter dem Begriff „Beschäftigte“ werden alle MitarbeiterInnen gefasst – die BeamtInnen, Tarifbeschäftigten, Auszubildenden und Beurlaubten.

GELTUNGSBEREICH DES FRAUENFÖRDERPLANS DER KERNVERWALTUNG¹

Der vorliegende Frauenförderplan 2013 bezieht sich auf die Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck.

Fachbereich	1 Bürgermeister	2 Wirtschaft und Soziales	3 Umwelt, Sicherheit und Ordnung	4 Kultur und Bildung	5 Planen und Bauen
	010 Fachbereichs-Controlling 100 Büro der Bürgerschaft 101 Bürgermeisterkanzlei 102 Logistik, Statistik und Wahlen 105 Informationstechnik 110 Personal- und Organisations-service (einschl. Fortbildungszentrum) 119 Arbeitsschutz 130 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 140 Rechnungsprüfungsamt 160 Frauenbüro 201 Haushalt und Steuerung 203 Beteiligungscontrolling 210 Buchhaltung und Finanzen 220 Steuern 300 Recht	000.1 Stabsstelle Sanierung der SeniorInneneinrichtungen 000.2. Stabsstelle Integration 020 Fachbereichs-Controlling 021 Fachbereichs-Dienste 280 Wirtschaft, Hafen und Liegen-schaften (einschl. Märkte) 500 Soziale Sicherung 502 SeniorInneneinrichtungen 515 BALI/JAW 530 Gesundheitsamt 830 Kurbetrieb Travemünde	030 Fachbereichs-Controlling 031 Fachbereichs-Dienste 322 Melde- und Gewerbeangelegen-heiten 327 Verkehrsangelegenheiten (ohne verkehrslenkende Maßnahmen) 340 Standesamt 370 Feuerwehr 390 Umwelt-, Natur- und Verbrau-cherschutz 700 EBL 820 Stadtwald	040 Fachbereichs-Controlling 041 Fachbereichs-Dienste 041.7 die LÜBECKER MUSEEN 401 Schule und Sport 403 VHS Lübeck 415 Archiv 416 Stadtbibliothek 491 Archäologie u. Denkmalpflege 510 Familienhilfen *) 511 Städtische Kindertagesein-richtungen 513 Jugendarbeit *) 525 Lübecker Schwimmbäder *) -Jugendamt-	060 Fachbereichs-Controlling 061 Fachbereichs-Dienste 610 Stadtplanung 631 Bauordnung und Statikprüfung 651 Gebäudemanagement 660 Stadtgrün und Verkehr 691 Lübeck Port Authority (LPA)

¹ alle Verwaltungseinheiten ohne Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen

1 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN - GESAMTÜBERBLICK

Der Frauenförderplan 2013 enthält in nachfolgender Übersichtstabelle Angaben zum Frauenanteil bei den Führungskräften, zur geschlechtsspezifischen Situation in den gewerblich-technischen Berufen, bei den Teilzeitbeschäftigten und den Beurlaubten. Die Tabelle ermöglicht einen Vergleich mit den Jahren 2006, 2008 und 2010.

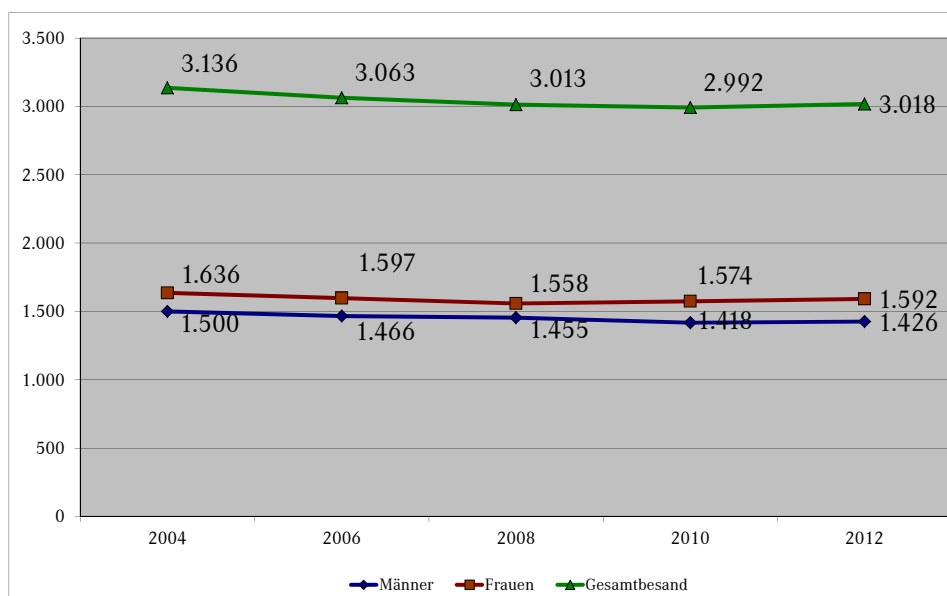
Tabelle 1 - Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern 2006 – 2012

Beschäftigte	2012					2010					2008					2006				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	1.592	52,8	1.426	47,2	3.018	1.574	52,6	1.418	47,4	2.992	1.574	51,8	1.464	48,2	3.038	1.597	52,1	1.466	47,9	3.063
davon:																				
Führungskräfte ²	15	37,5	25	62,5	40	15	34,9	28	65,1	43	14	28,6	35	71,4	49	12	24,5	37	75,5	49
Stellvertr. Führungskräfte ²	12	35,3	22	64,7	34	13	32,5	27	67,5	40	12	29,3	29	70,7	41	18	40,9	26	59,1	44
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	116	20,8	443	79,2	559	132	22,7	449	77,3	581	137	21,6	498	78,4	635	166	23,2	550	76,8	716
Teilzeitbeschäftigte ⁴	701	89,2	85	10,8	786	734	89,6	85	10,4	819	701	90,6	73	9,4	774	692	91,2	67	8,8	759
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	70	93,3	5	6,7	75	59	95,2	3	4,8	62	82	94,3	5	5,7	87	98	100,0	0	0,0	98

¹ Setzt sich aus dem Stammpersonal, Auszubildenden und Beurlaubten zusammen
² Zahlen beziehen sich auf Bereichsleitungen und stellvertretende Bereichsleitungen
³ Setzt sich zusammen aus allen ArbeiterInnen und den handwerklich-technischen Berufen
⁴ Ohne Berücksichtigung der Beurlaubten

Unter Einbeziehung der Beurlaubten und der Auszubildenden sind Ende 2012 bei der Hansestadt Lübeck mit 52,8% etwas mehr Frauen als Männer (47,2%) beschäftigt. Im Vergleich zu 2010 ist der Anteil der Frauen um 0,2 Prozentpunkte gestiegen.

Abbildung 1 - Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht



In der Position von Bereichsleitungen sind Frauen mit inzwischen 37,5% nach wie vor unterrepräsentiert. Der gegenüber 2004 zu erkennende steigende Anteil weiblicher Führungskräfte um 11,5 Prozentpunkte ist bei einer relativ konstanten Anzahl weiblicher Bereichsleitungen auf einen kontinuierlichen und durch die Verringerung der Bereiche bedingten Rückgang der Anzahl männlicher Bereichsleitungen zurückzuführen. In der Position der stellvertretenden Bereichsleitung waren 2004 mit 41,3% noch 19 Frauen tätig, im Jahr 2012 hatten nur noch 12 Frauen bzw. 35,3% stellvertretende Bereichsleitungsfunktionen inne.

Die Führungskräfteentwicklung sowie die Förderung von Nachwuchsführungskräften stellt in den Jahren 2013 und 2014 mit dem aus dem europäischen Sozialfonds geförderten Projekt „Führen im Fokus“ einen Schwerpunkt der Personalentwicklung in der Hansestadt Lübeck dar. Ein Ziel des Projektes besteht u.a. auch in der Ermutigung von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen, auch in Bereichsleitungs- und stellvertretenden Bereichsleitungs-funktionen, und damit in der Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte.

Abbildung 2 - Bereichsleitungen nach Geschlecht

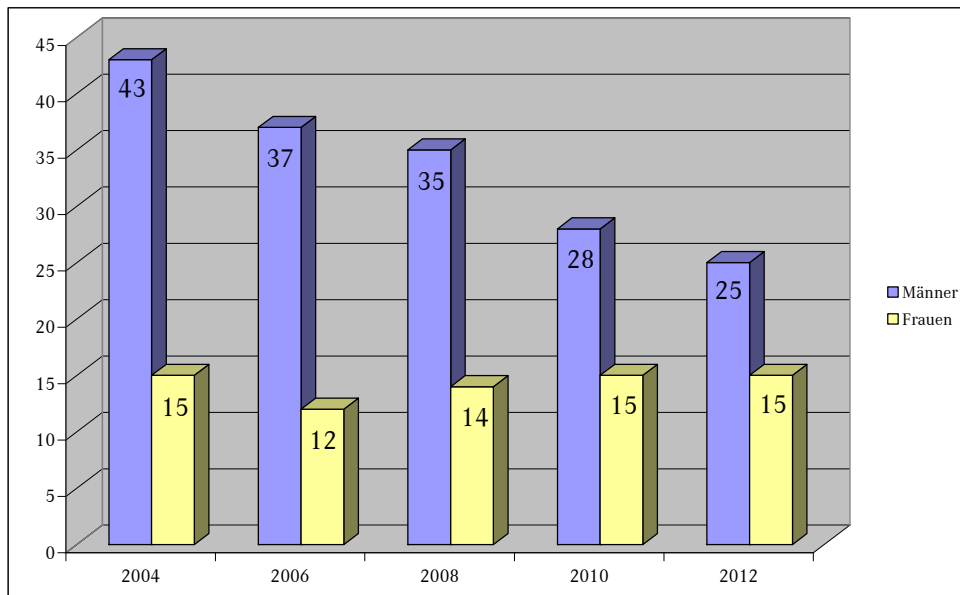
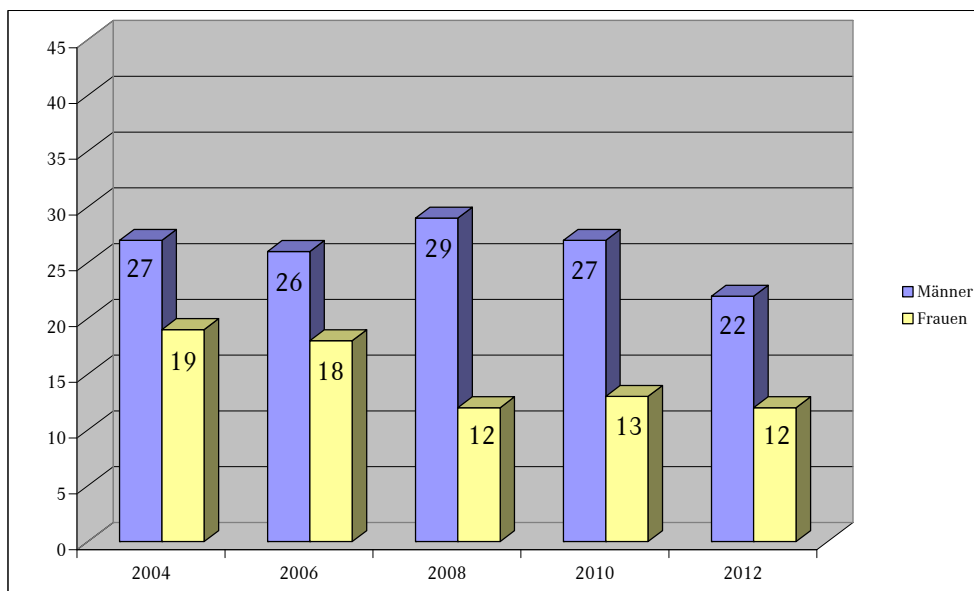


Abbildung 3 - stellvertretende Bereichsleitungen nach Geschlecht

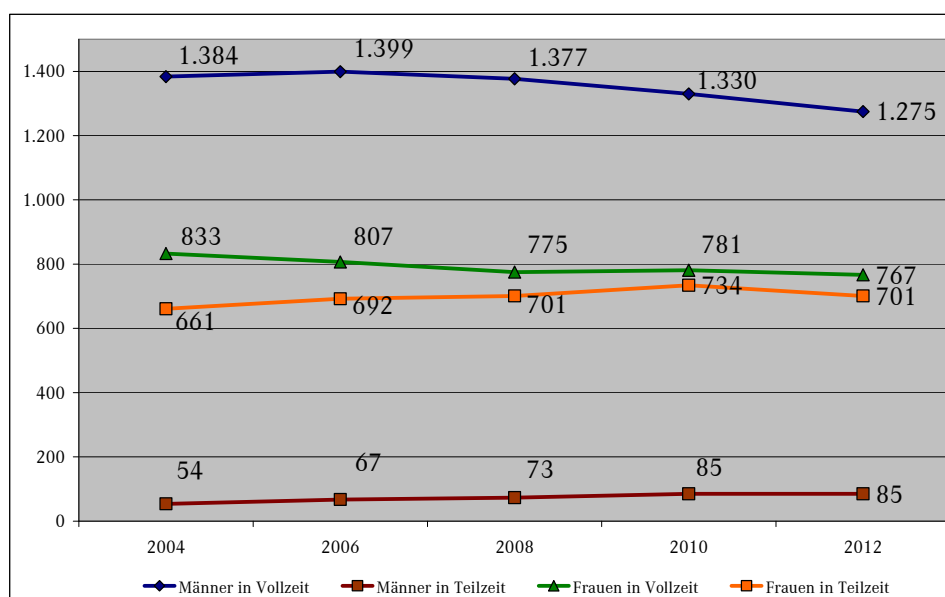


Durch die organisatorische Reduzierung der Bereiche in den letzten Jahren ist die Anzahl der Bereichsleitungen insgesamt von 58 im Jahr 2004 auf 40 im Jahr 2012 gesunken. Die Anzahl der stellvertretenden Bereichsleitungen sank im selben Zeitraum von 46 auf 32. Die Aspekte der Frauenförderung sind auch bei der Benennung der StellvertreterInnen zukünftig noch stärker zu berücksichtigen.

Der Anteil an Frauen in gewerblich-technischen Arbeitsgebieten weist in 2012 mit 20,8% einen knapp 2%igen Rückgang gegenüber 2010, bei gleichzeitiger Reduzierung aller Beschäftigten im gewerblich-technischen Bereich, aus. Auch hier sind verstärkt den Frauenanteil steigernde Maßnahmen angezeigt.

Zu den gleichstellungsrelevanten Themen im Arbeitsleben gehören weiterhin die Nutzung von Teilzeitbeschäftigung zur besseren Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familie sowie die geschlechtsspezifische Nutzung von Teilzeitmöglichkeiten. Der seit 2004 zu verzeichnende Trend eines leichten Anstiegs des Anteils teilzeitbeschäftigter Männer dauert auch in 2012 mit einem Plus um 0,4 % gegenüber 2010 an. Mit 89,2% bilden die teilzeitbeschäftigten Frauen nach wie vor die deutliche Mehrheit unter allen Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2012.

Abbildung 4 - Anteil Frauen/ Männer in Vollzeit/ Teilzeit



Das Verhältnis von vollzeit- zu teilzeitbeschäftigten Frauen ist weiterhin relativ ausgewogen. 48 % aller beschäftigten Frauen arbeiteten, wie bereits 2010, auch in 2012 in Teilzeit, 52 % in Vollzeit. Der Teilzeitanteil unter den männlichen Beschäftigten beträgt in 2012 6,3% und setzt damit den leicht steigenden Trend seit 2004 fort, gleichwohl die Vollzeitbeschäftigung bei den männlichen Beschäftigten mit 93,7% nach wie vor deutlich überwiegt.

Die in der Tabelle 1 dargestellten Beurlaubungszahlen steigen nach einem Rückgang von 2006 bis 2010 erstmals in 2012 wieder. Unter den 75 Beurlaubten im Jahr 2012 stellen die Männer mit 6,7% nach wie vor eine deutliche Minderheit gegenüber dem Frauenanteil von 93,3% aller Beurlaubten dar. Informationen zur Verteilung der Beurlaubten auf die Fachbereiche und auf die Status- und Laufbahngruppen sind in den Abbildungen 15 bis 17 dargestellt.

2 FRAUEN IN DER KERNVERWALTUNG DER HANSESTADT LÜBECK – STRUKTURDATEN

Die nachstehende Übersichtstabelle aus dem Personalbericht 2013 enthält die vorhandenen statistischen Daten zum Personalbestand am Stichtag 31.12.2012. Es lässt sich daraus ersehen, wie hoch der Frauenanteil in den Statusgruppen (BeamtInnen und Tarifbeschäftigte), unter den Auszubildenden und unter den Beurlaubten zum Stichtag war. Weitere Übersichtstabellen, die die Situation in den Fachbereichen wiedergeben, befinden sich in der Anlage 1.

Tabelle 2 - Gesamtübersicht über die Beschäftigten der Kernverwaltung nach Laufbahngruppen

	HL			einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			WahlbeamtInnen		
	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m
BeamtInnen Gesamt	892	350	542	0	0	0	464	131	333	394	209	185	34	10	24	5	1	4
BeamtInnen im Stammpersonal	831	299	532	0	0	0	438	106	332	359	183	176	34	10	24	5	1	4
Beurlaubte BeamtInnen o. Bezüge ^{a)}	16	13	3	0	0	0	5	4	1	11	9	2	0	0	0	0	0	0
Auszubildende	45	38	7	0	0	0	21	21	0	24	17	7	0	0	0	0	0	0
Tarifbeschäftigte Gesamt	2.126	1.263	863	206	65	141	1.379	888	491	447	263	184	94	47	47			
Tarifbeschäftigte im Stammpersonal	1.997	1.169	828	204	63	141	1.267	811	456	432	248	184	94	47	47			
Beurlaubte Tarifbeschäftigte o. Bezüge ^{a)}	59	57	2	2	2	0	48	46	2	9	9	0	0	0	0			
Auszubildende	70	37	33	0	0	0	64	31	33	6	6	0	0	0	0			
davon:																		
Angestellte Gesamt	1.730	1.195	535	64	36	28	1.125	849	276	447	263	184	94	47	47			
Angestellte im Stammpersonal	1.607	1.105	502	63	35	28	1.018	775	243	432	248	184	94	47	47			
Beurlaubte Angestellte o. Bezüge ^{a)}	53	53	0	1	1	0	43	43	0	9	9	0	0	0	0			
Auszubildende	70	37	33	0	0	0	64	31	33	6	6	0	0	0	0			
LohnempfängerInnen Gesamt	396	68	328	142	29	113	254	39	215	0	0	0	0	0	0			
LohnempfängerInnen im Stammpersonal	390	64	326	141	28	113	249	36	213	0	0	0	0	0	0			
Beurlaubte Lohnempf. o. Bezüge ^{a)}	6	4	2	1	1	0	5	3	2	0	0	0	0	0	0			
Auszubildende	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Summe Beschäftigtenzahl:	3.018	1.613	1.405	206	65	141	1.843	1.019	824	841	472	369	128	57	71	5	1	4
davon Stammpersonal	2.828	1.468	1.360	204	63	141	1.705	917	788	791	431	360	128	57	71	5	1	4
davon Beurlaubten o. Bezüge ^{a)}	75	70	5	2	2	0	53	50	3	20	18	2	0	0	0			
davon Auszubildenden	115	75	40	0	0	0	85	52	33	30	23	7	0	0	0			
davon bei der Feuerwehr	305	8	297	0	0	0	279	8	271	24	0	24	2	0	2			
davon Vollzeit ohne Beurlaubte	2.154	840	1.314	154	19	135	1.288	503	785	615	286	329	97	32	65			
davon Teilzeit ohne Beurlaubte	789	703	86	50	44	6	502	466	36	206	168	38	31	25	6			
nicht berücksichtigte Personengruppen:																		
Sonstige und Sonstige o. Bezüge ^{b)}	51	31	20	13	7	6	29	17	12	5	5	0	4	2	2			
Sonstige o. Bezüge ^{b)}	46	26	20	10	4	6	27	15	12	5	5	0	4	2	2			
davon BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
davon Angestellte	33	24	9	4	3	1	20	14	6	5	5	0	4	2	2			
davon LohnempfängerInnen	13	2	11	6	1	5	7	1	6	0	0	0	0	0	0			
Sonstige ^{c)}	5	5	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0			
Summe Gesamtbeschäftigte der Kernverwaltung:	3.069	1.644	1.425	219	72	147	1.872	1.036	836	846	477	369	132	59	73	5	1	4
	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m
	HL			einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			WahlbeamtInnen		

^{a)} setzt sich zusammen aus beurlaubten Beschäftigten ohne Bezügen und Beschäftigten in Elternzeit

^{b)} setzt sich vor allem zusammen aus Rentnern auf Zeit, Grundwehrendienstleistenden, PraktikantInnen und geringfügig Beschäftigten

Einzelne Aspekte zur Entwicklung der Frauenanteile in den Statusgruppen und Laufbahnen sowie bei den Auszubildenden und Beurlaubten werden im Folgenden näher betrachtet.

Im Vergleich der geschlechtsspezifischen Entwicklung von BeamtInnen und Tarifbeschäftigten fällt auf, dass der Frauenanteil im Beamtenstatus seit 2008 auf nunmehr 36% gesunken ist und sich damit der Größenordnung im Jahr 2004 annähert. Entsprechend verzeichnet der Anteil männlicher Beamten seit 2008 einen leichten Anstieg auf 64% im Jahr 2012. Bei den Tarifbeschäftigten zeigt sich seit 2004 insgesamt ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen um 189 Tarifbeschäftigte. Der Frauenanteil im Beschäftigtenstatus erreicht mit 58,5% im Jahr 2012 den Stand aus 2004. Gleiches gilt für den Anteil der männlichen Tarifbeschäftigten, der in 2012 wie in 2004 bei 41,5% liegt. Insgesamt fällt auf, dass Frauen im Beamtenstatus mit 36% die Minderheit ausmachen, während Frauen im Beschäftigtenstatus mit 58,5% überwiegen.

Abbildung 5 - Entwicklung der BeamtInnen 2004 - 2012

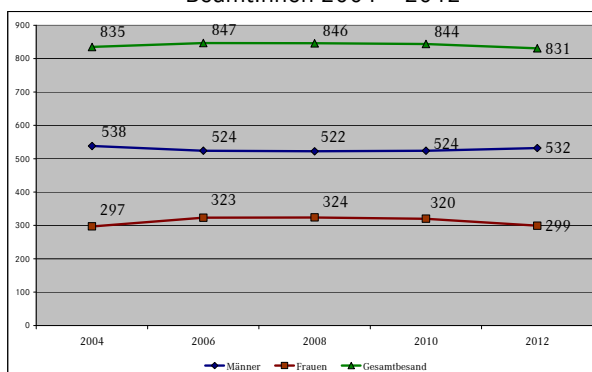
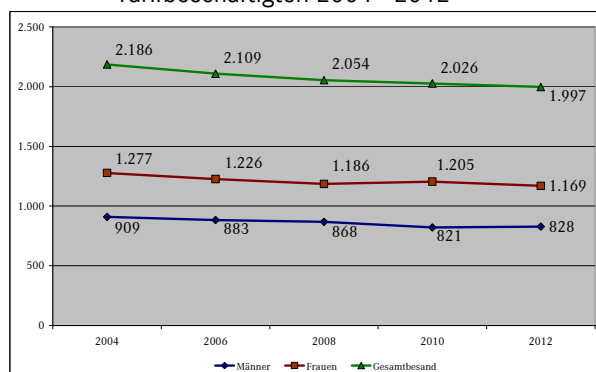


Abbildung 6 - Entwicklung der Tarifbeschäftigten 2004 - 2012



BEAMTINNEN

Die Statusgruppe der BeamtInnen wird im Frauenförderplan der Hansestadt Lübeck jeweils mit und ohne Feuerwehr betrachtet, da die Berufsfeuerwehr eine große, traditionell männlich besetzte, Berufsgruppe darstellt, für die zusätzliche, eigene Maßnahmen zur Frauenförderung aufgestellt werden.

Abbildung 7 - BeamtInnen mit Feuerwehr 2004 - 2012

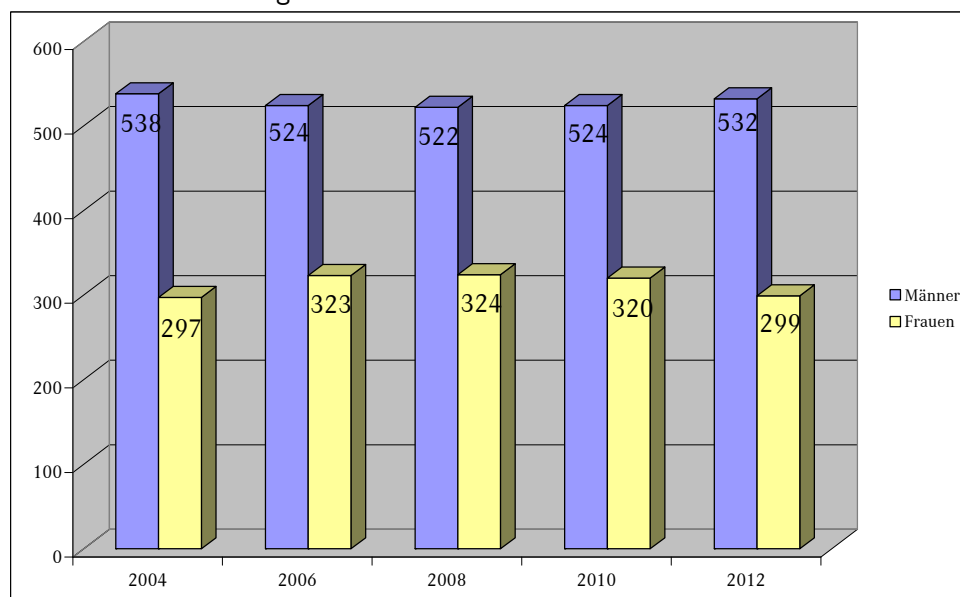
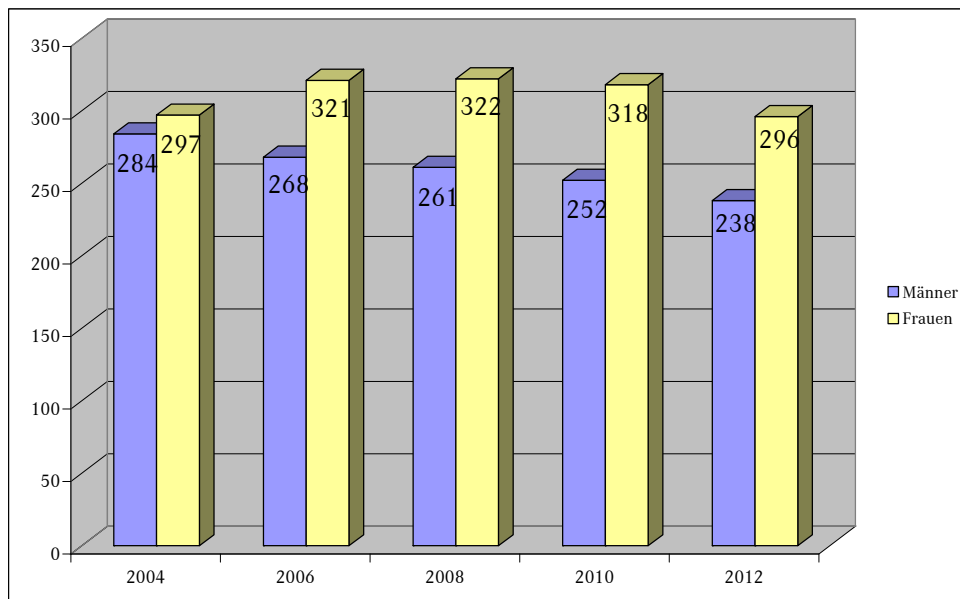


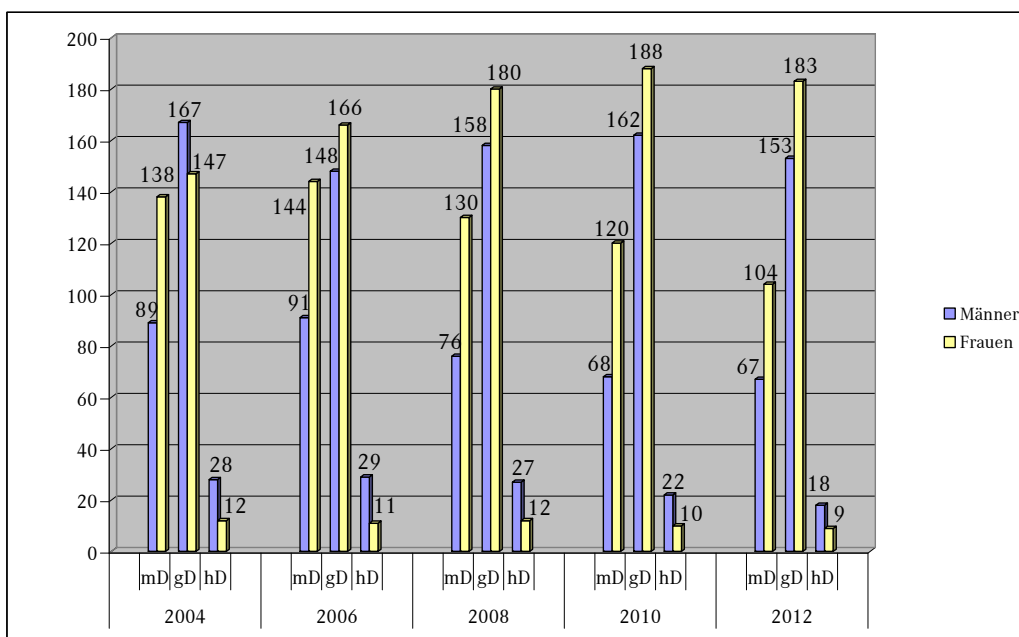
Abbildung 8 - BeamtInnen ohne Feuerwehr 2004 - 2012



Während der Frauenanteil bei den BeamtInnen unter Einbeziehung der Feuerwehr von 2008 bis 2012 um 2,3% auf 36% gesunken ist, sank der Frauenanteil unter den BeamtInnen ohne Einbeziehung der Feuerwehr von 2010 auf 2012 um 0,4% auf 55,4%. Da die Feuerwehr aufgrund der speziellen Zugangsvoraussetzungen eigener Personalentwicklungsplanungen und spezifisch zu entwickelnder Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen bedarf, wird in der folgenden Betrachtung der Fokus auf die BeamtInnen ohne Feuerwehr gerichtet.

Trotz der mehrheitlich mit Frauen besetzten Beamtenplanstellen (ohne Feuerwehr) zeigen sich innerhalb der Laufbahngruppen noch starke Unterschiede.

Abbildung 9 - BeamtInnen ohne Feuerwehr nach Laufbahngruppen



Im mittleren und gehobenen Dienst überwiegt nach wie vor der Frauenanteil. Der Anteil von BeamtInnen im mittleren Dienst liegt mit 60,8% im Jahr 2012 auf dem Niveau von 2004. Der Frauenanteil im gehobenen Dienst stieg im selben Zeitraum von 46,8% auf 54,5% an. Im Un-

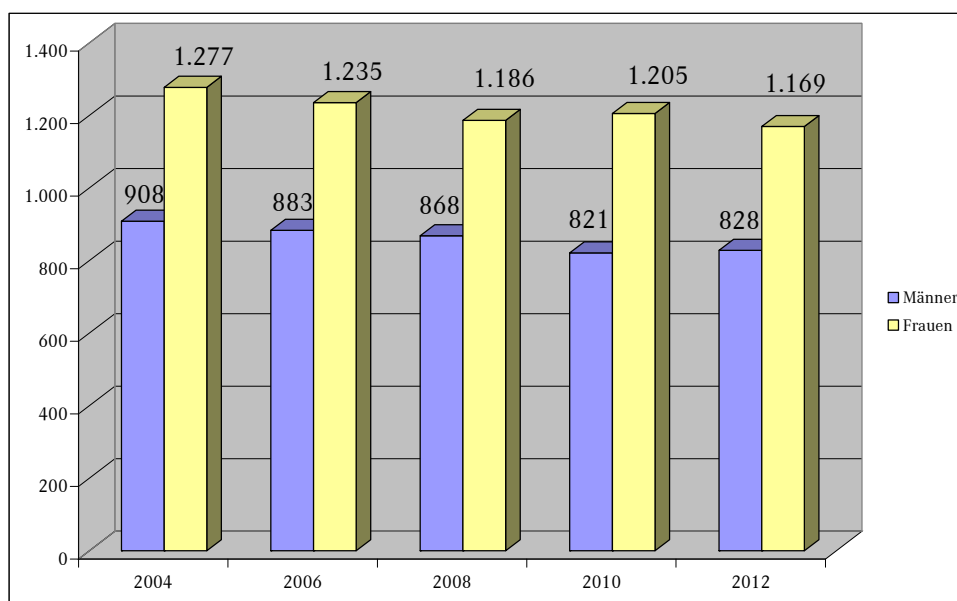
terschied hierzu stellt sich nach wie vor die Geschlechterverteilung im höheren Dienst zu ungunsten von Frauen dar. Bei einer seit 2004 rückläufigen Anzahl an Beamtenstellen im höheren Dienst lässt sich ein weitgehend gleichbleibender Frauenanteil von einem runden Drittel beobachten. Waren im Jahr 2004 von 40 Beamtenstellen im höheren Dienst 12 Stellen mit Frauen besetzt (30%), liegt die Quote im Jahr 2012 ausgehend von 27 besetzten Beamtenstellen im höheren Dienst mit 9 Frauen nach wie vor bei unterrepräsentierten 33,3%.

Ein differenzierter Blick auf die einzelnen Besoldungsgruppen zeigt einen konkreten Handlungsbedarf für die Besoldungsgruppen A6 (mittlerer Dienst), A9 sowie A11 bis A13 (gehobener Dienst) und A14, A15 (höherer Dienst). Die Details sind in Kapitel 3.1 dargestellt.

TARIFBESCHÄFTIGTE

Die Betrachtung der Gruppe der Tarifbeschäftigten unter Gleichstellungsgesichtspunkten ergibt einen Frauenanteil von 58,5%. Handlungsbedarf zeigt sich jedoch bei differenzierter Betrachtung der Laufbahngruppen.

Abbildung 10 - Tarifbeschäftigte 2004 - 2012



Die Verteilung der Tarifbeschäftigten nach den Laufbahngruppen zeigt, dass die meisten weiblichen Tarifbeschäftigten im mittleren Dienst beschäftigt sind, gefolgt vom gehobenen, einfachen und höheren Dienst. Nach wie vor machen die dem einfachen Dienst (zumeist gewerbliche Berufsgruppen) zugeordneten weiblichen Beschäftigten weniger als ein Drittel (31%) aus. Der Frauenanteil im mittleren Dienst ist mit 64% im Jahr 2012 gegenüber 2010 nahezu gleich geblieben. Im gehobenen Dienst liegt der Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten mit 57% im Mittel der Jahre 2008 und 2010. Im höheren Dienst besteht nach einer erstmaligen Mehrzahl der weiblichen Tarifbeschäftigten mit 51% im Jahr 2010 im Betrachtungszeitraum 2012 eine Ausgewogenheit von 50%.

Bezogen auf die einzelnen Entgeltgruppen ergibt sich ein Handlungsbedarf für die EG 3 (einfacher Dienst), EG 4 und EG 7 (mittlerer Dienst), EG 10 bis EG 12 (gehobener Dienst) sowie EG 15 (höherer Dienst). Im Sozial- und Erziehungsdienst ergibt sich zudem ein Handlungsbedarf für die Entgeltgruppe S17. Die Details sind in Kapitel 3.1 dargestellt.

Abbildung 11 - Tarifbeschäftigte nach Laufbahngruppen

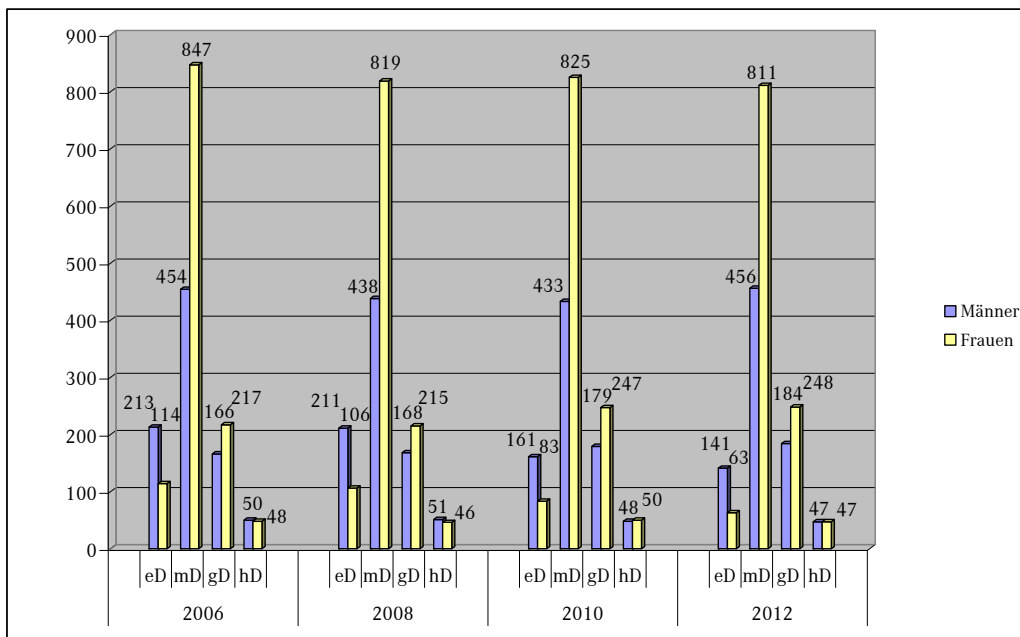
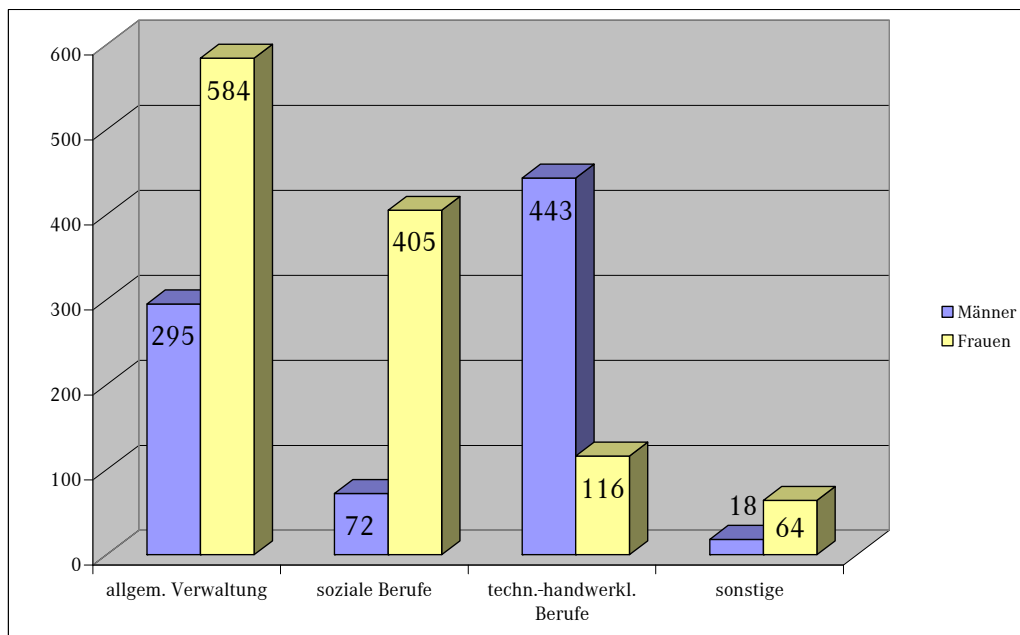


Abbildung 12 - Berufsgruppen Tarifbeschäftigte 2012



Bezogen auf die einzelnen Berufsgruppen gibt es im Vergleich zu den Vorjahren kaum signifikante Veränderungen. Nach wie vor gibt es eine starke Repräsentanz von Frauen in den Einsatzgebieten der allgemeinen Verwaltung und in den sozialen Arbeitsgebieten. Hingegen sind Frauen in den gewerblich-technischen Arbeitsfeldern unterrepräsentiert.

Die Berufsgruppen setzen sich wie folgt zusammen:

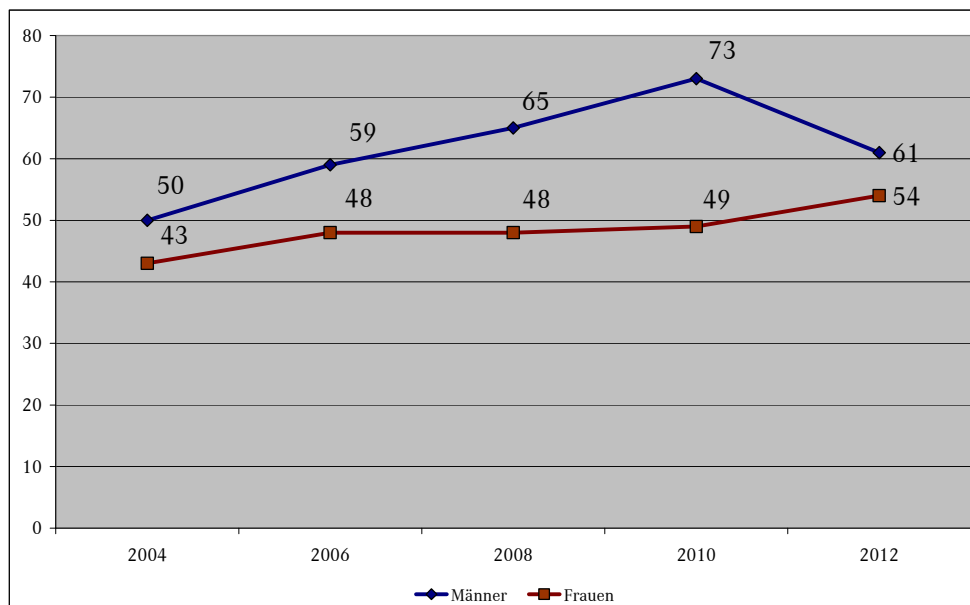
- **Allgemeine Verwaltung:** alle Beschäftigten in Verwaltungsberufen, VerkehrsüberwacherInnen, Beschäftigte mit Ausbildung im Bibliotheks- und Archivdienst, wissenschaftliche MitarbeiterInnen sowie Ungelernte wie BotInnen, PförtnerInnen und Museumsaufsichten
- **Soziale Berufe:** Beschäftigte mit einem sozialwissenschaftlichen Hochschulstudium, PädagogInnen, SozialpädagogInnen/-arbeiterinnen, HeilpädagogInnen, (Heil-) Er-

zieherinnen, Sozialpädagogische AssistentInnen, KinderpflegerInnen, ErziehungshelferInnen

- Gewerblich/technische Berufe: alle IngenieurInnen, Beschäftigte mit handwerklicher Ausbildung, TechnikerInnen, HausmeisterInnen, ungelernte Beschäftigte, Feuerwehrdienst
- Sonstige: MusikerInnen, ÄrztInnen und Ärzte sowie andere Beschäftigte, die nicht in die übrigen Kategorien passen

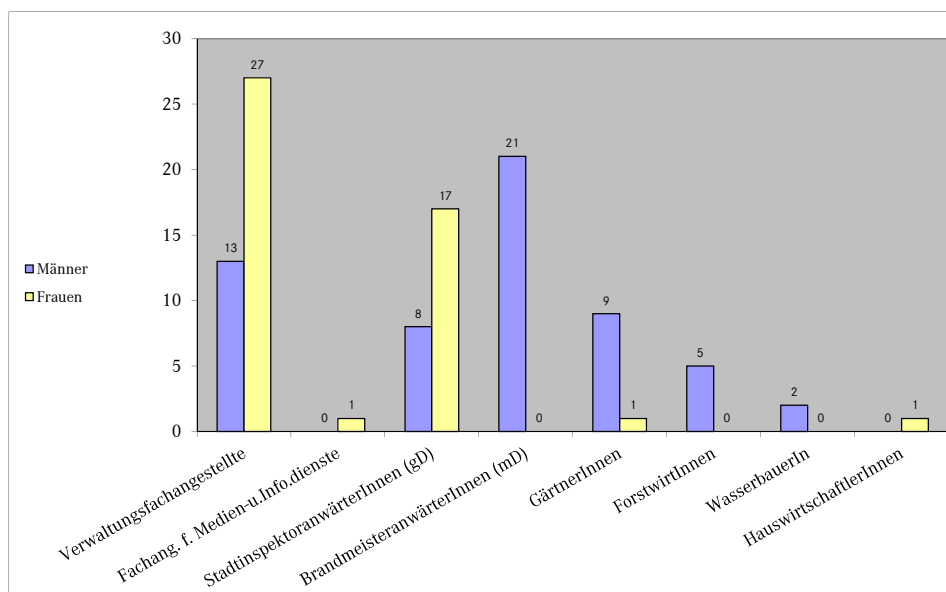
AUSZUBILDENDE

Abbildung 13 - Entwicklung der Auszubildenden 2004 - 2012



Der Geschlechterproporz unter den Auszubildenden hängt unter anderem stark davon ab, in welchen Berufen Auszubildende eingestellt wurden. So erbringt vor allem die in Wellen stattfindende Ausbildung bei der Feuerwehr jeweils einen Anstieg an männlichen Auszubildenden mit sich. Aktuell sind von 115 Auszubildenden in den Ausbildungsberufen der Kernverwaltung 47% weiblich und 53% männlich.

Abbildung 14 - Auszubildende der Kernverwaltung 2012 nach Geschlecht



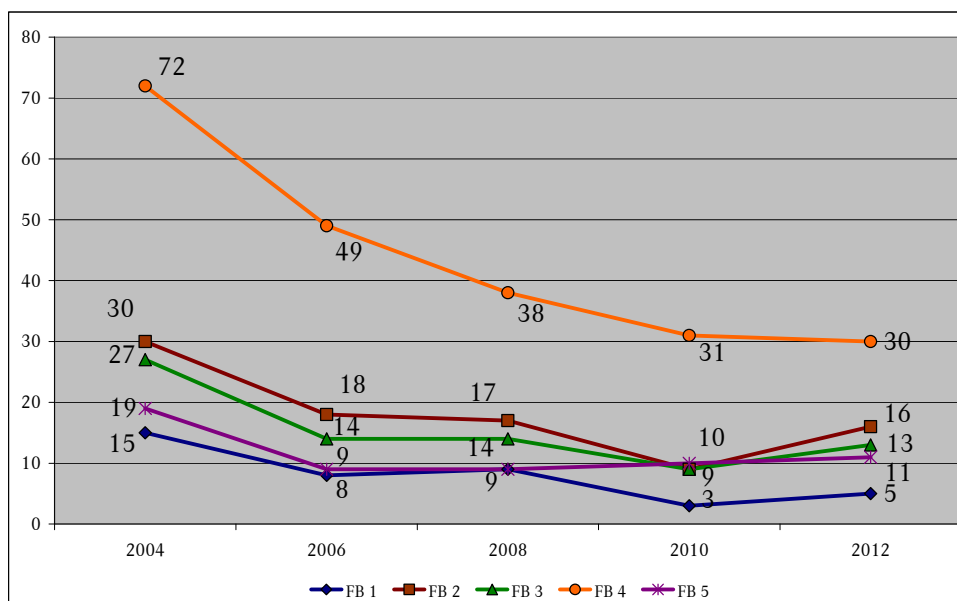
Die Verteilung der Auszubildenden auf die Ausbildungsberufe weist nach wie vor einen weiblichen Schwerpunkt in den Verwaltungsberufen, einen männlichen Schwerpunkt in den gewerblich-technischen Berufen auf. Die Entwicklung der Ausbildungszahlen zugunsten der weiblichen Auszubildenden kann im Jahr 2012 u.a. auch dadurch erklärt werden, dass in den männlich dominierten Berufen StadtsekretärinwärterInnen (mD) und Oberbrandinspektor Anwärter (gD) nicht ausgebildet wurde.

BEURLAUBTE

Im Jahr 2012 gab es in der Kernverwaltung 75 beurlaubte Beschäftigte ohne Bezahlung, davon 70 Frauen und 5 Männer. Nachdem die Beurlaubtenzahlen seit 2004 um bis zu 62% im Jahr 2010 zurückgegangen sind, ist im Jahr 2012 erstmals wieder ein leichter Anstieg der Beurlaubtenzahlen zu verzeichnen. Der Anteil beurlaubter Männer bleibt mit 5 Männern im Jahr 2012 nach wie vor gering.

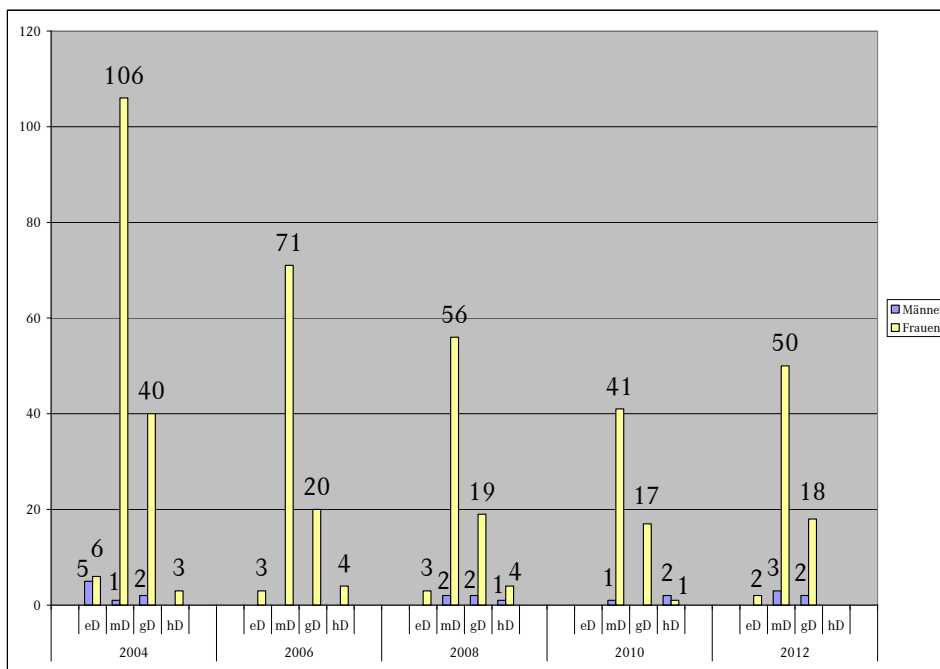
Im Folgenden werden einige Daten zur Verteilung der Beurlaubten auf die Status- und Laufbahngruppen und auf die Fachbereiche dargestellt.

Abbildung 15 - Beurlaubte nach Fachbereichen



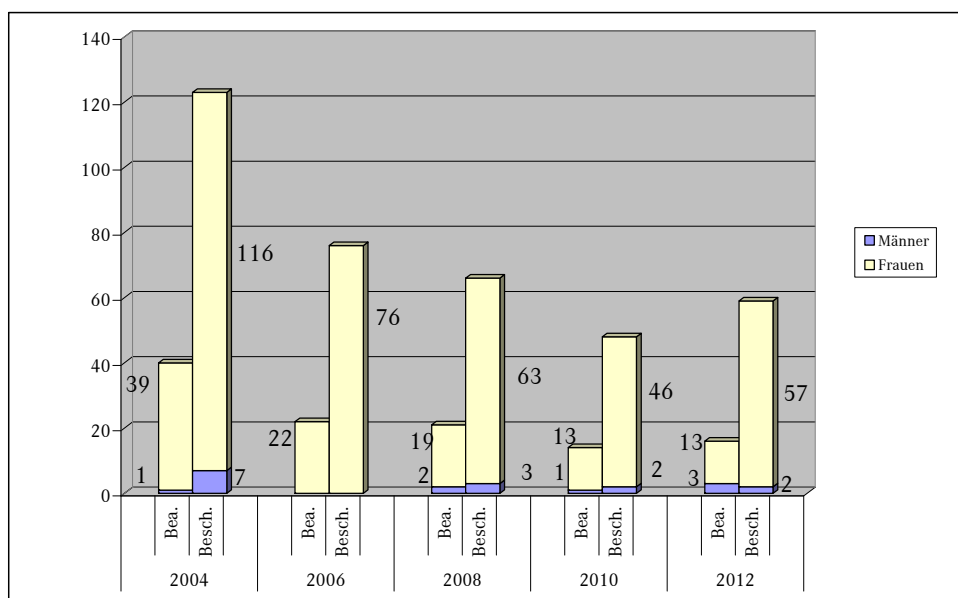
Den Fachbereichen, in denen hauptsächlich von Frauen besetzte Berufsgruppen vorzufinden sind, lassen sich entsprechend die meisten beurlaubten MitarbeiterInnen zuordnen. Dies betrifft in erster Linie den Fachbereich 4 mit den großen Beschäftigtengruppen in den Kindertagesstätten und in der sozialen Arbeit. Hier sank der Anteil in 8 Jahren um über 50%.

Abbildung 16 - Beurlaubte nach Laufbahngruppen



Im Hinblick auf die Laufbahngruppen zeigt sich, dass die größte Gruppe der Beurlaubten nach wie vor dem mittleren Dienst zugeordnet werden kann, gefolgt vom gehobenen Dienst, in dem die Anzahl der Beurlaubten seit 2006 nur geringfügig schwankt. Bezogen auf Statusgruppen überwiegen mit 78,6% die Beurlaubungen bei den Tarifbeschäftigten.

Abbildung 17 - Beurlaubte nach Statusgruppen



3 ZIELVORGABEN UND ZIELERREICHUNG

3.1 ZIELVORGABEN GEMÄß § 11 ABS. 4 GSTG

Der Frauenförderplan soll Zielvorgaben für diejenigen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen enthalten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

ERLÄUTERUNGEN ZU DEN ZIELVORGABEN

Gemäß § 11 Abs. 4 GStG soll das Mindestziel des jeweiligen Planungszeitraumes ein Frauenanteil sein, der dem Anteil der nächst niedrigeren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe entspricht. Der Gesetzgeber ist dabei davon ausgegangen, dass der Frauenanteil bei steigender Tarifgruppe stets niedriger wird - hieraus ergäbe sich eine einfache mathematische Berechnung.

Bei der Hansestadt Lübeck ergibt sich diese Situation jedoch nicht durchgängig bei allen Tarifgruppen. Es haben sich daher zur Findung der Zielvorgabe folgende drei Verfahrensweisen ergeben:

a) Der Frauenanteil in der nächst niedrigeren Tarif- und Besoldungsgruppe ist größer als der in der zu überprüfenden Gruppe, aber kleiner als 50%

Als Zielvorgabe wird der Prozentsatz der nächst niedrigeren Tarifgruppe festgelegt (= Regelfall gemäß Gleichstellungsgesetz).

b) Der Frauenanteil in der nächst niedrigeren Tarif- und Besoldungsgruppe ist kleiner als der Frauenanteil in der zu überprüfenden Gruppe, in beiden Gruppen aber unter 50%.

Das gesetzliche Mindestziel ist damit erreicht. Als Zielvorgabe wird eine pauschale Erhöhung des Frauenanteils um 5% festgelegt.

c) Der Frauenanteil in der nächst niedrigeren Tarif- und Besoldungsgruppe beträgt oder übersteigt 50%

In diesem Fall wird als Zielvorgabe 50% festgelegt. Dies entspricht dem obersten Ziel der Hansestadt Lübeck, einen mindestens 50%-igen Anteil von Frauen in allen Tarifgruppen zu erreichen.

Anhand der sich hieraus ergebenden prozentualen Zielvorgaben wird die Anzahl der einzustellenden Frauen pro Besoldungs-/Entgeltgruppe ermittelt.

Tabelle 3 - Zielvorgaben in den Besoldungsgruppen: BeamtInnen ohne Feuerwehr

Besoldungsgruppe	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl BeamtInnen	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 6	18	33,33	50,00	3
A 7	43	72,09	Ziel erreicht	0
A 8	94	61,70	Ziel erreicht	0
A 9m	16	56,25	Ziel erreicht	0
A 9g	57	49,12	50,00	1
A 10	128	68,75	Ziel erreicht	0
A 11	85	48,24	50,00	2
A 12	44	36,36	48,24	5
A 13g	22	45,45	50,45	1
A 13h	2	100,00	Ziel erreicht	0
A 14	12	33,33	50,00	2
A 15	11	18,18	33,33	2
A 16	2	50,00	Ziel erreicht	0

Tabelle 4 - Zielvorgaben in den Vergütungsgruppen: Tarifbeschäftigte nach TVöD

Tarifgruppen	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
EG 2	33	63,64	Ziel erreicht	0
EG 3 (eD)	171	24,56	50,00	44
EG 4	32	0,00	24,56	8
EG 5	385	55,84	Ziel erreicht	0
EG 6	286	55,94	Ziel erreicht	0
EG 7	20	10,00	50,00	8
EG 8	146	71,92	Ziel erreicht	0
EG 9S (mD)	140	57,14	Ziel erreicht	0
EG 9 (gD)	76	63,16	Ziel erreicht	0
EG 10	46	36,96	50,00	6
EG 11	66	36,36	36,96	0
EG 12	44	38,64	43,64	2
EG 13 (hD)	41	51,22	Ziel erreicht	0
EG 14	33	60,61	Ziel erreicht	0
EG 15	17	35,29	50,00	3
Sonstige	3	0,00	35,29	1

Tabelle 5 - Zielvorgaben in den Vergütungsgruppen:
Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Tarif- gruppen	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
S3 (mD)	72	98,61	Ziel erreicht	0
S4	24	87,50	Ziel erreicht	0
S6	128	98,44	Ziel erreicht	0
S7	13	100,00	Ziel erreicht	0
S8	21	80,95	Ziel erreicht	0
S10	21	76,19	Ziel erreicht	0
S11	13	69,23	Ziel erreicht	0
S11U	4	100,00	Ziel erreicht	0
S12	17	88,24	Ziel erreicht	0
S12U	47	63,83	Ziel erreicht	0
S13	7	85,71	Ziel erreicht	0
S13U	4	100,00	Ziel erreicht	0
S14	48	68,75	Ziel erreicht	0
S15	25	72,00	Ziel erreicht	0
S16	2	100,00	Ziel erreicht	0
S17	10	40,00	50,00	1
S18 (gD)	2	50,00	Ziel erreicht	0

Im Vergleich zum Frauenförderplan 2009 ist der Frauenanteil (ohne Feuerwehr) mit Ausnahme in den Besoldungsgruppen A 6, A 8, A 9gD, A 12 und A 14 in allen Besoldungsgruppen gestiegen. Unterrepräsentanzen liegen bei den BeamtInnen dennoch in den Besoldungsgruppen A 6, A 9, A 11 bis A 13gD sowie A 14 und A 15 (ohne Feuerwehr) vor, was nachfolgende Tabelle deutlich macht.

Tabelle 6 - Vergleich der Frauenanteile in den Besoldungsgruppen: BeamtInnen 2008 - 2012

Besoldungs- gruppe	Frauenanteil 2012		Frauenanteil 2010		Frauenanteil 2008	
	mit FW	ohne FW	mit FW	ohne FW	mit FW	ohne FW
A 6	33,33%	33,33%	38,89%	38,89%	51,52%	54,84%
A 7	22,00%	72,09%	24,67%	67,31%	33,53%	68,29%
A 8	34,94%	61,70%	38,65%	67,02%	28,21%	63,46%
A 9m	8,65%	56,25%	9,71%	52,63%	13,91%	48,48%
A 9g	48,28%	49,12%	50,62%	51,25%	53,97%	53,97%
A 10	66,67%	68,75%	68,57%	69,90%	66,67%	68,52%
A 11	42,71%	48,24%	41,41%	46,59%	38,24%	42,39%
A 12	33,33%	36,36%	35,19%	38,00%	34,69%	37,78%
A 13g	40,00%	45,45%	29,17%	33,33%	26,09%	30,00%
A 13h	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	40,00%	40,00%
A 14	33,33%	33,33%	38,46%	38,46%	41,67%	41,67%
A 15	16,67%	18,18%	10,00%	11,11%	15,38%	16,67%
A 16	33,33%	50,00%	33,33%	50,00%	25,00%	33,33%

Bei den Tarifbeschäftigten ist im Vergleich zum Bericht 2011 zum Frauenförderplan 2009 der Frauenanteil in den Entgeltgruppen EG 2Ü, EG 3, EG 5 bis EG 8, EG 9 (gD), EG 11 sowie EG 14 gesunken und in den sonstigen Entgeltgruppen gestiegen oder gleich geblieben. Dabei ist eine Unterrepräsentanz in den Entgeltgruppen EG 3, EG 4, EG 7, EG 10 bis EG 12, EG 15 und EG 15Ü zu verzeichnen. Bezüglich der Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst

dienst zeigt sich ein Rückgang des Frauenanteils in den Entgeltgruppen S 4, S 6, S 10, S 11, S 12U, und S 14, wobei eine Unterrepräsentanz lediglich in der Entgeltgruppe S 17 besteht.

Tabelle 7 - Vergleich der Frauenanteile in den Vergütungsgruppen:
Tarifbeschäftigte 2008 - 2012

Tarifgruppe	Frauenanteil 2012	Frauenanteil 2010	Frauenanteil 2008
2	61,54 %	18,18 %	40,00 %
2Ü	65,00 %	80,77 %	78,57 %
3 (eD)	24,56 %	28,99 %	27,68 %
S3 (mD)	98,61 %	98,53 %	
4 (mD)	0,00 %	0,00 %	2,94 %
S4	87,50 %	95,45 %	
5	55,84 %	57,94 %	63,53 %
6	55,94 %	57,28 %	60,12 %
S6	98,44 %	100,00 %	
7	10,00 %	10,53 %	11,11 %
S7	100,00 %	100,00 %	
8	71,92 %	71,97 %	86,67 %
S8	80,95 %	78,95 %	
9 (mD)	57,14 %	55,92 %	59,78 %
9 (gD)	63,16 %	67,90 %	69,46 %
S10	76,19 %	85,00 %	
S11	69,23 %	100,00 %	
S11U	100,00 %	100,00 %	
S12	88,24 %	80,00 %	
S12U	63,83 %	66,67 %	
S13	85,71 %	85,71 %	
S13U	100,00 %	100,00 %	
S14	68,75 %	70,83 %	
10	36,96 %	33,33 %	42,37 %
S15	72,00 %	57,89 %	
S16	100,00 %	66,67 %	
11	36,36 %	39,71 %	35,82 %
S17	40,00 %	22,22 %	
12 (gD)	38,64 %	32,56 %	37,21 %
S18 (gD)	50,00 %	50,00 %	
13 (hD)	51,22 %	50,00 %	43,24 %
14	60,61 %	62,16 %	57,89 %
15	38,46 %	37,50 %	33,33 %
15Ü	25,00 %	0,00 %	0,00 %

Aus beiden Vergleichstabellen wird deutlich, dass es sowohl bei den Tarifbeschäftigten als auch bei den BeamtInnen in allen Laufbahngruppen noch weiterer Anstrengungen bedarf, um den Frauenanteil zu erhöhen.

3.2 ZIELERREICHUNG UND ZIELSETZUNG DER FACHBEREICHE

Die Ist-Situation in den Fachbereichen ist den Tabellen in der Anlage 1 zu entnehmen. Anhand dessen und anhand der im Bericht 2011 zum Frauenförderplan 2009 formulierten Ziele wurden die Fachbereiche gebeten zu überprüfen, inwieweit die bisherigen Ziele erreicht wurden.

Zudem haben die Fachbereiche in Abstimmung mit dem Frauenbüro aus den vier im Rahmenplan zur Frauenförderung 2013 vorgegebenen Handlungsfelder

- I - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- II - Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen
- III - Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung
- IV - Qualifizierung von Frauen

auf Grundlage der fachbereichsbezogenen Ist-Situation ein bis zwei Handlungsfelder ausgewählt und hierin für die nächsten 4 Jahre bis 2017 konkrete Ziele und Maßnahmen festgelegt.

Das Ergebnis und die zukünftigen Handlungsfelder und Maßnahmen sind fachbereichsbezogen nachfolgend dargestellt.

Handlungsfelder und Maßnahmen der Fachbereiche bis 2017

Fachbereich 1: Bürgermeister

Ergebnis 2011/2012

Ein großer Anteil der Führungspositionen ist mit Frauen besetzt. Von 12 Bereichsleitungen sind 7 mit Frauen besetzt. Auch bei der Leitung von Projekten gibt es einen Frauenanteil von 50% (Doppikeinführung: 2 Männer, Reste aus TP 2, Steuerumstellung Projektleitung eine Frau, Einführung KoPers Projektleitung eine Frau).

Der Geschlechteranteil in Führungspositionen im FB 1 ist also nahezu ausgeglichen. Auch der Frauenanteil in den diversen Entgelt- und Besoldungsgruppen ist nahezu ausgeglichen, teilweise in den oberen Gruppen sogar mit einem Anteil von mehr als 50% Frauen.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2017 im Fachbereich 1

Zielsetzung ist, den Anteil der weiblichen Führungskräfte und Projektleitungen im FB gleichbleibend hoch zu halten.

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld II:

Gleichbleibender Anteil an Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen

z.B. durch

Konkrete und frühzeitige Ansprache von qualifizierten Frauen zur Übernahme einer Führungs- (oder „Sprungbrett“-)position bei absehbaren Vakanzten bzw. Wechseln in Führungspositionen z.B. Ansprache von Frauen in Ausschreibungstexten. Darüber hinaus persönliche Ansprache und Motivation von Frauen bei Neubesetzungen.

Fachbereich 2: Wirtschaft und Soziales

Ergebnis 2011/2012

Das Ziel, Frauen in Führungspositionen zu halten, wurde erreicht und zudem z.T. auch noch gesteigert.

Vor Beginn des jeweiligen Mutterschutzes wurden entsprechende Gespräche mit den Mitarbeiterinnen zu Planungen von Rückkehr und Perspektive geführt.

Der Frauenanteil im FB liegt sowohl bei den BeamtInnenen als auch bei den Beschäftigten bei über 50%.

Die genauere Betrachtung lässt jedoch erkennen, dass die höher dotierten Stellen (A15/16 und ab S17) ausschließlich mit Männern besetzt sind.

Dies erklärt sich dadurch, dass diese Stellen seit Jahren mit Männern besetzt sind und eine Fluktuation dort (noch) nicht stattgefunden hat. Ein Wechsel wird aber in absehbarer Zeit erfolgen, sodass auch hier bei der Nachbesetzung dieser Stellen selbstverständlich eine frühzeitige und konkrete Ansprache (ggfs. auch persönlich) bzw. Ermutigung von qualifizierten Frauen erfolgen wird.

Im Rahmen des gesamtstädtischen Nachwuchsförderungsprogramms wurden im FB 2 gezielt Frauen angesprochen und motiviert, insgesamt haben 7 MitarbeiterInnen, davon 6 Frauen, Interesse bekundet.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2017

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld II (Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen)

- frühzeitige Ansprache von qualifizierten Frauen und Ermutigung zur Übernahme einer Führungsposition bei absehbaren Vakanzen bzw. Wechseln in Führungspositionen (z.B. Ansprache von Frauen in Ausschreibungstexten, beim Internetauftritt (für Externe) Darüber hinaus persönliche Ansprache und Motivation von Frauen.
- Gezielte Aufgabenübertragungen an Frauen im Rahmen des gesamtstädtischen Nachwuchsförderungsprogramms organisieren, die sich auf Führungspositionen vorbereiten bzw. diese anstreben.
- Dazu ermuntern oder Teilzeit-Kräfte konkret ansprechen, ob Führungspositionen für sie attraktiv sind und ihnen signalisieren, dass dies auch in Teilzeit möglich ist (wobei Teilzeit nicht automatisch halbe Stelle bedeutet – sondern alles, was sich unterhalb einer Vollzeit-Stelle bewegt)
- Qualifizierte Teilzeit-Kräfte besonders aufzufordern, beim bevorstehenden Nachwuchsführungskräfteprogramm mitzumachen
- Bei Umstrukturierungen, auch Stellenneuschneidungen für Führungskräfte zulassen, die vollzeitnahe Teilzeit beinhalten.

Fachbereich 3: Umwelt, Sicherheit und Ordnung

Ergebnis 2011/2012

Die folgenden Ziele werden inzwischen in allen Bereichen des FB 3 obligatorisch umgesetzt

- Berücksichtigung der Gender-Aspekte bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen
- Gespräche mit allen zu beurlaubenden MA
- gezielte Ansprache von Frauen bei Besetzung von Führungspositionen

Die Erhöhung des Frauenanteils auch oberhalb der Sachgebietsleitungs-Ebene:

Der Frauenanteil konnte auf der Bereichsleitungs-Ebene im FB 3 auf 33,3% erhöht werden. Der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen beträgt -je nach Bereich- bis zu 75%, eine Steigerung in den Bereichen mit noch zu geringem Frauenanteil ist u. a. wegen fehlender Fluktuation nicht ohne weiteres möglich, wird aber nach wie vor angestrebt.

Schaffung von Strukturen, die auch Führungskräften Teilzeitarbeit ermöglichen:

Im FB 3 wird grundsätzlich auch Führungskräften Teilzeitarbeit ermöglicht, wenn der Bedarf besteht. Aktuell arbeiten bereits ca. 20% der Bereichsleitungen und Abteilungsleitungen in Teilzeit, teilweise in Kombination mit Telearbeit.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2017:

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld III: Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung

- Angebot von 35 Berufspraktikums-Plätzen für SchülerInnen bei Feuerwehr und Stadtwald ab 2015, Vergabe zu 50% an Mädchen.
- Zwischenschritt/Meilenstein ist, den Anteil der an Mädchen vergebenen Plätze von bisher unter 10% mindestens zu verdoppeln

Damit soll erreicht werden, dass sich die Zahl der weiblichen Bewerbungen für die Berufe bei Feuerwehr und Stadtwald erhöht. Gleichzeitig ist Ziel, bei mehr Mädchen und Jungen das Interesse für die Berufe und Ausbildung bei der Stadt zu steigern.

Daneben werden allgemeine Ziele wie

- Teilzeit mit unterschiedlichen Arbeitszeitanteilen für Eltern kreativ gestalten und freie Zeitanteile möglichst vertreten
- gezieltes Ansprechen von Frauen bei Besetzung von Führungspositionen
- Teilzeit auch für Führungskräfte
- Förderung von Elternzeit, Teilzeit und Telearbeit für Männer

weiterhin verfolgt, werden aber nicht mehr in die Berichterstattung aufgenommen, weil sie im FB 3 inzwischen etabliert sind.

Fachbereich 4: Kultur und Bildung

Ergebnis 2011/2012

Bei der Besetzung von Führungspositionen konnten 2011 bei 21 Stellenausschreibungen von Leitungsstellen 15 mit Frauen besetzt werden. 2012 wurden bei 10 Ausschreibungen von Leitungsstellen 7 mit Frauen besetzt.

Die Fortbildungen im Bereich Städtische Kindertageseinrichtungen für pädagogische MitarbeiterInnen wurden zur Erhöhung der fachlichen Qualifikation und der Arbeitszufriedenheit fortgeführt.

Aufgrund fehlender Bewerbungen von Frauen konnte der Frauenanteil bei Hausmeistern und Schularbeitern nicht erhöht werden.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2017

Grundsätzlich setzt der Fachbereich sich im Rahmen der Möglichkeiten für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld mit flexiblen Arbeitszeiten und eine angemessene Bezahlung der Mitarbeiterinnen ein, wovon alle Beschäftigten und damit auch die Frauen profitieren. Ziel ist zudem eine Erhöhung des Männeranteils in den Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes.

Fachbereich 5: Planen und Bauen

Ergebnis 2011/2012

Der FB 5 konnte die Anzahl der weiblichen Beschäftigten insgesamt konstant halten.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2017 im Fachbereich 5Allgemein

- Weiterer Ausbau von Tele- und Teilzeitarbeit
- Besondere Berücksichtigung von Frauen bei anspruchsvollen Fortbildungen (siehe Handlungsfeld II)
- Erhöhung des Frauenanteils ab EG11 / A11 und bei Leitungsstellen sowie unabhängig von der Dotierung in den techn. und Handwerksberufen (abhängig von den in den nächsten 4 Jahren geplanten Neubesetzungen) um mindestens 10% bei entsprechender BewerberInnenlage

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld II:

Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen *z.B. durch*

- Konkrete und frühzeitige Ansprache von qualifizierten Frauen zur Übernahme einer Führungs- (oder „Sprungbrett“-)position bei absehbaren Vakanzten bzw. Wechseln in Führungspositionen *z.B.* Ansprache von Frauen in Ausschreibungstexten, beim Internetauftritt (für Externe). Darüber hinaus persönliche Ansprache und Motivation von Frauen bei Neubesetzungen.
- Übertragung von Projektleitungen und anderen qualifizierten Aufgaben an Frauen
- Vergabe von mindestens einer qualifizierten Fortbildung jährlich pro Bereich an Frauen

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld III:

Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung *z.B. durch*

- Teilnahme am Girls' Day in den Ausbildungsberufen, in denen bisher unter 20% Mädchen eine Ausbildung machen (Gärtner, Straßenwärter, Wasserbauer) bzw. unter 20% Frauen in den genannten Berufen bei der Stadt arbeiten
- Der FB 5 bewirbt aktiv die o.g. angebotenen Ausbildungsberufe durch direkte Ansprache in den Schulen und bietet mindestens 6 Plätze für Berufspraktika für die o.g. Ausbildungsberufe an. Angestrebt wird, davon mindestens 3 Plätze an Mädchen zu vergeben, sofern Interessentinnen vorhanden sind.

GESAMTÜBERSICHT

- ALLE FACHBEREICHE -

Gesamtübersicht											Zum Vergleich Zahlen des Berichts zum FFP 2011	
Beamtinnen und Beamte												
Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)
	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Anzahl Personen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
A 6	13	5	3,57	16,57	1	5	3,57	4,57	27,57	33,33	30,09	38,89
A 7	129	21	12,30	141,30	13	20	11,42	24,42	17,28	22,00	20,75	24,67
A 8	137	29	16,24	153,24	29	29	16,24	45,24	29,52	34,94	32,58	38,65
A 9 m.D.	102	2	1,55	103,55	8	1	0,95	8,95	8,64	8,65	8,21	9,71
A 9 g.D.	57	1	0,85	57,85	27	1	0,85	27,85	48,15	48,28	49,75	50,62
A 10	86	46	27,52	113,52	45	43	26,19	71,19	62,71	66,67	61,19	68,57
A 11	76	20	10,89	86,89	26	15	8,71	34,71	39,94	42,71	39,18	41,41
A 12	44	4	2,10	46,10	14	2	1,50	15,50	33,63	33,33	36,30	35,19
A13 g.D.	18	7	3,71	21,71	4	6	3,71	7,71	35,51	40,00	26,36	29,17
A13 h.D.	2	0	0,00	2,00	2	0	0,00	2,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A 14	11	1	0,62	11,62	3	1	0,62	3,62	31,17	33,33	35,24	38,46
A 15	12	0	0,00	12,00	2	0	0,00	2,00	16,67	16,67	10,00	10,00
A 16	3	0	0,00	3,00	1	0	0,00	1,00	33,33	33,33	33,33	33,33
m.D.	381	57	33,66	414,66	51	55	32,18	83,18	20,06	24,20	22,31	26,96
g.D.	281	78	45,07	326,07	116	67	40,96	156,96	48,14	50,97	46,08	49,59
h.D.	28	1	0,62	28,62	8	1	0,62	8,62	30,12	31,03	30,54	32,14
gesamt	690	136	79,35	769,35	175	123	73,76	248,76	32,33	36,08	32,85	37,09

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Gesamtübersicht											Zum Vergleich Zahlen des Berichts zum FFP 2011	
Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst												
Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)
	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Anzahl Personen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
A 7	107	0	0,00	107,00	2	0	0,00	2,00	1,87	1,87	2,08	2,04
A 8	72	0	0,00	72,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 9 m.D.	87	1	0,60	87,60	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 9 g.D.	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 10	4	0	0,00	4,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 11	11	0	0,00	11,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 12	4	0	0,00	4,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A13 g.D.	3	0	0,00	3,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 16	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
m.D.	266	1	0,60	266,60	2	0	0,00	2,00	0,75	0,75	0,81	0,80
g.D.	23	0	0,00	23,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
h.D.	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	291,00	1,00	0,60	291,60	2,00	0,00	0,00	2,00	0,69	0,68	0,74	0,73

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Gesamtübersicht											Zum Vergleich Zahlen des Berichts zum FFP 2011	
Beamtinnen und Beamte (ohne Feuerwehr)												
Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)
	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Anzahl Personen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
A 6	13	5	3,57	16,57	1	5	3,57	4,57	27,57	33,33	30,09	38,89
A 7	22	21	12,30	34,30	11	20	11,42	22,42	65,37	72,09	61,56	67,31
A 8	65	29	16,24	81,24	29	29	16,24	45,24	55,69	61,70	60,83	67,02
A 9 m.D.	15	1	0,95	15,95	8	1	0,95	8,95	56,12	56,25	47,92	52,63
A 9 g.D.	56	1	0,85	56,85	27	1	0,85	27,85	48,99	49,12	50,39	51,25
A 10	82	46	27,52	109,52	45	43	26,19	71,19	65,00	68,75	62,68	69,90
A 11	65	20	10,89	75,89	26	15	8,71	34,71	45,73	48,24	44,66	46,59
A 12	40	4	2,10	42,10	14	2	1,50	15,50	36,82	36,36	39,44	38,00
A13 g.D.	15	7	3,71	18,71	4	6	3,71	7,71	41,20	45,45	30,29	33,33
A13 h.D.	2	0	0,00	2,00	2	0	0,00	2,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A 14	11	1	0,62	11,62	3	1	0,62	3,62	31,17	33,33	35,24	38,46
A 15	11	0	0,00	11,00	2	0	0,00	2,00	18,18	18,18	11,11	11,11
A 16	2	0	0,00	2,00	1	0	0,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00
m.D.	115	56	33,06	148,06	49	55	32,18	81,18	54,83	60,82	56,51	62,84
g.D.	258	78	45,07	303,07	116	67	40,96	156,96	51,79	54,46	49,25	52,63
h.D.	26	1	0,62	26,62	8	1	0,62	8,62	32,39	33,33	32,95	34,62
gesamt	399	135	78,75	477,75	173	123	73,76	246,76	51,65	55,43	50,72	55,17

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Gesamtübersicht										
Tarifbeschäftigte										
Entgeltgruppe TVÖD und SuE	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %	
	Ganztags- kräfte Personal- kapazität	Teilzeitkräfte		gesamt Personal- kapazität	Ganztags- kräfte Personal- kapazität	Teilzeitkräfte		gesamt Personal- kapazität	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)
		Anzahl Personen	Personal- kapazität			Anzahl Personen	Personal- kapazität			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L
2	8	5	2,5	10,5	3	5	2,5	5,5	52,21	61,54
2Ü	5	15	7,6	12,6	0	13	6,6	6,6	52,08	65,00
3 (eD)	141	30	14,8	155,8	16	26	14,3	30,3	19,46	24,56
S3 (mD)	38	34	23,3	61,3	37	34	23,3	60,3	98,37	98,61
4	31	1	0,0	31,0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00
S4	10	14	9,1	19,1	8	13	8,5	16,5	86,59	87,50
5	251	134	76,1	327,1	93	122	72,5	165,5	50,59	55,84
6	223	63	34,2	257,2	102	58	33,1	135,1	52,55	55,94
S6	43	85	55,9	98,9	42	84	55,2	97,2	98,23	98,44
7	19	1	0,5	19,5	1	1	0,5	1,5	7,78	10,00
S7	12	1	0,0	12,0	12	1	0,0	12,0	100,00	100,00
8	97	49	27,3	124,3	58	47	27,3	85,3	68,63	71,92
S8	8	13	8,5	16,5	5	12	8,2	13,2	79,80	80,95
9 (mD)	91	49	22,6	113,6	42	38	21,7	63,7	56,06	57,14
9 (gD)	58	18	7,9	65,9	32	16	7,9	39,9	60,54	63,16
S10	16	5	3,2	19,2	11	5	3,2	14,2	73,98	76,19
S11	8	5	2,7	10,7	4	5	2,7	6,7	62,59	69,23
S11U	4	0	0,0	4,0	4	0	0,0	4,0	100,00	100,00
S12	13	4	2,5	15,5	12	3	1,6	13,6	88,07	88,24
S12U	23	24	13,9	36,9	13	17	11,2	24,2	65,75	63,83
S13	5	2	0,9	5,9	4	2	0,9	4,9	83,04	85,71
S13U	2	2	1,5	3,5	2	2	1,5	3,5	100,00	100,00
S14	29	19	11,7	40,7	18	15	9,2	27,2	66,79	68,75
10	36	10	5,2	41,2	11	6	3,7	14,7	35,58	36,96
S15	19	6	4,5	23,5	12	6	4,5	16,5	70,27	72,00
S16	2	0	0,0	2,0	2	0	0,0	2,0	100,00	100,00
11	47	19	10,7	57,7	10	14	9,0	19,0	32,97	36,36
S17	9	1	0,8	9,8	3	1	0,8	3,8	38,58	40,00
12 (gD)	34	10	4,8	38,8	10	7	4,8	14,8	38,18	38,64
S18	1	1	0,8	1,8	1	0	0,0	1,0	55,56	50,00
13 (hD)	26	15	10,3	36,3	8	13	9,4	17,4	48,11	51,22
14	22	11	6,2	28,2	11	9	5,5	16,5	58,65	60,61
15	10	3	0,6	10,6	4	1	0,0	4,0	37,59	38,46
15U	3	1	0,9	3,9	0	1	0,9	0,9	23,02	25,00
sonstige	3	0	0,0	3,0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00
e.D.	154	50	24,9	178,9	19	44	23,3	42,3	23,67	30,88
m.D.	823	444	257,5	1080,5	400	410	250,3	650,3	60,19	63,93
g.D.	306	126	71,0	377,0	149	99	61,0	210,0	55,71	57,41
h.D.	61	30	18,0	79,0	23	24	15,9	38,9	49,21	51,65
sonstige	3	0	0,0	3,0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00
gesamt	1347	650	371,4	1718,4	591	577	350,5	941,5	54,79	58,49

FACHBEREICH 1

- BÜRGERMEISTER -

Besoldungs- gruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %	
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	I x 100 : E	
		Personal- kapazität	Anzahl Personen			Personal- kapazität	Personal- kapazität				Personal- kapazität	Anzahl Personen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
A 6	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 7	8	10	5,97	13,97	3	9	5,09	8,09	57,91	66,67	52,94	57,89
A 8	18	5	2,23	20,23	8	5	2,23	10,23	50,57	56,52	58,07	60,87
A 9 m.D.	5	0	0,00	5,00	3	0	0,00	3,00	60,00	60,00	50,00	50,00
A 9 g.D.	17	0	0,00	17,00	6	0	0,00	6,00	35,29	35,29	44,44	44,44
A 10	15	7	4,30	19,30	8	6	3,57	11,57	59,95	63,64	56,99	61,90
A 11	22	8	4,38	26,38	10	5	2,79	12,79	48,50	50,00	46,05	50,00
A 12	11	1	0,90	11,90	5	1	0,90	5,90	49,59	50,00	33,33	28,57
A13 g.D.	6	3	1,66	7,66	0	2	1,66	1,66	21,66	22,22	9,64	11,11
A13 h.D.	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	100,00	100,00	100,00
A 14	3	1	0,62	3,62	2	1	0,62	2,62	72,39	75,00	62,64	66,67
A 15	3	0	0,00	3,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 16	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	100,00	100,00	100,00
m.D.	33	15	8,20	41,20	14	14	7,32	21,32	51,75	58,33	51,60	55,10
g.D.	71	19	11,24	82,24	29	14	8,93	37,93	46,11	47,78	42,30	44,44
h.D.	8	1	0,62	8,62	4	1	0,62	4,62	53,61	55,56	57,23	60,00
gesamt	112	35	20,06	132,06	47	29	16,87	63,87	48,36	51,70	46,40	48,99

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Fachbereich 1 - Bürgermeister											Zum Vergleich Zahlen des Berichts zum FFP 2011	
Tarifbeschäftigte												
Entgeltgruppe TVÖD und SuE	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %	
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	I x 100 : E	
	Personal- kapazität	Anzahl Personen	Personal- kapazität	Personal- kapazität	Personal- kapazität	Anzahl Personen	Personal- kapazität	Personal- kapazität	Personal- kapazität	Anzahl Personen	Personal- kapazität	Anzahl Personen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
2	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-
2Ü	2	1	0,50	2,50	0	1	0,50	0,50	20,00	33,33	100,00	100,00
3 (eD)	9	3	1,00	10,00	3	3	1,00	4,00	40,00	50,00	27,23	33,33
5	18	12	7,50	25,50	12	11	7,19	19,19	75,26	76,67	75,48	78,57
6	40	11	4,80	44,80	28	11	4,80	32,80	73,21	76,47	68,49	72,34
8	12	9	4,32	16,32	6	8	4,32	10,32	63,24	66,67	51,48	58,82
9 (mD)	9	3	1,53	10,53	5	2	1,53	6,53	62,00	58,33	53,58	50,00
9 (gD)	14	1	0,82	14,82	3	1	0,82	3,82	25,78	26,67	38,95	40,00
10	11	4	2,18	13,18	3	1	0,64	3,64	27,63	26,67	24,89	26,67
11	9	4	1,41	10,41	1	2	1,41	2,41	23,15	23,08	18,46	25,00
12 (gD)	6	1	0,92	6,92	1	1	0,92	1,92	27,78	28,57	20,00	20,00
13 (hD)	4	0	0,00	4,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-
14	5	3	1,82	6,82	2	2	1,18	3,18	46,58	50,00	40,46	44,44
15	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-
sonstige	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-
e.D.	11	4	1,50	12,50	3	4	1,50	4,50	36,0	46,7	30,85	37,50
m.D.	79	35	18,14	97,14	51	32	17,83	68,83	70,9	72,8	65,55	69,23
g.D.	40	10	5,33	45,33	8	5	3,79	11,79	26,0	26,0	27,35	29,79
h.D.	10	3	1,82	11,82	2	2	1,18	3,18	26,9	30,8	23,40	26,67
sonstige	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-
gesamt	140	52	26,8	166,8	64	43	24,3	88,3	52,94	55,73	47,90	52,75

FACHBEREICH 2

- WIRTSCHAFT UND SOZIALES -

Fachbereich 2 - Wirtschaft und Soziales											Zum Vergleich Zahlen des Berichts zum FFP 2011	
Beamtinnen und Beamte												
Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	I x 100 : E	
	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Anzahl Personen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
A 6	2			2,00	1			1,00	50,00	50,00	100,00	100,00
A 7	2	4	2,33	4,33		4	2,33	2,33	53,83	66,67	65,17	71,43
A 8	11	8	3,97	14,97	7	8	3,97	10,97	73,28	78,95	81,81	73,91
A 9 m.D.	9			9,00	5			5,00	55,56	55,56	47,37	54,55
A 9 g.D.	23	1	0,85	23,85	13	1	0,85	13,85	58,08	58,33	48,28	50,00
A 10	41	22	13,19	54,19	23	21	13,19	36,19	66,78	69,84	74,45	80,00
A 11	17	6	3,60	20,60	8	5	3,00	11,00	53,40	56,52	51,66	51,85
A 12	11	1	0,60	11,60	5	1	0,60	5,60	48,28	50,00	52,38	53,85
A13 g.D.	2	2	0,54	2,54	2	2	0,54	2,54	100,00	100,00	75,00	75,00
A13 h.D.				0,00				0,00	-	-	-	-
A 14				0,00				0,00	-	-	-	-
A 15	2			2,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 16	1			1,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
m.D.	24	12	6,30	30,30	13	12	6,30	19,30	63,70	69,44	69,15	69,05
g.D.	94	32	18,78	112,78	51	30	18,18	69,18	61,34	64,29	58,33	61,83
h.D.	3	0	0,00	3,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
gesamt	121	44	25,08	146,08	64	42	24,48	88,48	60,57	64,24	59,50	62,50

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Fachbereich 2 - Wirtschaft und Soziales											Zum Vergleich Zahlen des Berichts zum FFP 2011	
Tarifbeschäftigte												
Entgeltgruppe TVÖD und SuE	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %	
	Ganztags- kräfte Personal- kapazität	Teilzeitkräfte		gesamt Personal- kapazität	Ganztags- kräfte Personal- kapazität	Teilzeitkräfte		gesamt Personal- kapazität	I x 100 : E Personal- kapazität	(F+G)x100: (B+C) Anzahl Personen	I x 100 : E	
		Anzahl Personen	Personal- kapazität			Anzahl Personen	Personal- kapazität				Personal- kapazität	Anzahl Personen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
3 (eD)	4	0	0,00	4,00	1	0	0,00	1,00	25,00	25,00	40,56	47,06
5	32	22	11,80	43,80	21	20	11,80	32,80	74,88	75,93	88,84	90,70
6	11	5	2,24	13,24	9	5	2,24	11,24	84,89	87,50	85,09	87,50
8	27	11	4,82	31,82	17	11	4,82	21,82	68,58	73,68	71,61	76,32
S8	0	2	0,84	0,84	0	1	0,50	0,50	59,55	50,00	57,06	60,00
9 (mD)	25	18	7,95	32,95	18	15	7,95	25,95	78,75	76,74	78,97	77,55
9 (gD)	28	5	2,50	30,50	22	4	2,50	24,50	80,33	78,79	79,50	78,38
S12	6	2	1,49	7,49	5	1	0,64	5,64	75,34	75,00	66,67	66,67
S12U	14	16	9,69	23,69	10	13	8,70	18,70	78,92	76,67	75,95	78,79
S14	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	100,00	100,00
10	4	0	0,00	4,00	3	0	0,00	3,00	75,00	75,00	74,98	60,00
S15	9	0	0,00	9,00	4	0	0,00	4,00	44,44	44,44	55,85	54,55
11	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	100,00	100,00	100,00
S17	3	0	0,00	3,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
12 (gD)	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	100,00	100,00
S18	0	1	0,80	0,80	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13 (hD)	1	4	2,69	3,69	0	4	2,69	2,69	72,92	80,00	100,00	100,00
14	1	3	2,30	3,30	0	3	2,30	2,30	69,70	75,00	100,00	100,00
15	3	2	0,64	3,64	2	1	0,00	2,00	54,93	60,00	55,64	57,14
sonstige	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-		
e.D.	5	0	0,00	5,00	2	0	0,00	2,00	40,00	40,00	40,56	47,06
m.D.	95	58	27,64	122,64	65	52	27,30	92,30	75,3	76,5	80,08	81,46
g.D.	65	24	14,48	79,48	45	18	11,84	56,84	71,5	70,8	72,12	72,45
h.D.	6	10	6,53	12,53	2	9	5,89	7,89	63,0	68,8	74,05	76,92
sonstige	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-		
gesamt	171	92	48,7	219,65	114	79	45,0	159,03	72,4	73,4	74,31	75,99

FACHBEREICH 3

- UMWELT, SICHERHEIT UND ORDNUNG -

Fachbereich 3 - Umwelt, Sicherheit und Ordnung											Zum Vergleich Zahlen des Berichts zum FFP 2011	
Beamtinnen und Beamte												
Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	I x 100 : E	
	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Anzahl Personen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
A 6	6	2	1,48	7,48		2	1,48	1,48	19,80	25,00	21,37	28,57
A 7	111	4	2,21	113,21	2	4	2,21	4,21	3,72	5,22	5,10	7,21
A 8	91	5	3,48	94,48	5	5	3,48	8,48	8,98	10,42	8,96	11,11
A 9 m.D.	87	1	0,60	87,60				0,00	0,00	0,00	0,97	1,16
A 9 g.D.	5			5,00	2			2,00	40,00	40,00	60,00	60,00
A 10	16	13	7,16	23,16	7	12	6,56	13,56	58,55	65,52	51,51	65,38
A 11	21	1	0,59	21,59	2	1	0,59	2,59	11,98	13,64	12,56	14,29
A 12	7	1	0,60	7,60	1			1,00	13,16	12,50	12,50	12,50
A13 g.D.	5	1	0,78	5,78		1	0,78	0,78	13,50	16,67	9,09	16,67
A13 h.D.				0,00				0,00	-	-	-	-
A 14	2			2,00	1			1,00	50,00	50,00	50,00	50,00
A 15	3			3,00	1			1,00	33,33	33,33	0,00	0,00
A 16	1			1,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
m.D.	295	12	7,77	302,77	7	11	7,17	14,17	4,68	5,86	5,41	7,14
g.D.	54	16	9,13	63,13	12	14	7,93	19,93	31,57	37,14	31,36	39,44
h.D.	6	0	0,00	6,00	2	0	0,00	2,00	33,33	33,33	20,00	20,00
gesamt	355	28	16,90	371,90	21	25	15,10	36,10	9,71	12,01	10,22	13,51

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Fachbereich 3 - Umwelt, Sicherheit und Ordnung												Zum Vergleich Zahlen des Berichts zum FFP 2011	
Tarifbeschäftigte													
Entgeltgruppe TVÖD und SuE	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %		
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	I x 100 : E		
		Personal- kapazität	Anzahl Personen			Personal- kapazität	Personal- kapazität				Personal- kapazität	Anzahl Personen	Personal- kapazität
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N	
2	4	4	1,50	5,50	2	4	1,50	3,50	63,64	75,00	0,00	0,00	
3 (eD)	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	73,32	77,78	
5	36	25	13,11	49,11	14	23	11,57	25,57	52,07	60,66	52,07	57,69	
6	43	10	5,45	48,45	22	9	4,93	26,93	55,58	58,49	63,96	68,25	
7	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
8	33	18	11,33	44,33	23	18	11,33	34,33	77,44	80,39	80,87	83,67	
9 (mD)	5	7	2,36	7,36	2	6	2,36	4,36	59,23	66,67	49,35	61,54	
9 (gD)	1	3	1,33	2,33	0	3	1,33	1,33	57,00	75,00	56,73	75,00	
10	1	1	0,99	1,99	0	1	0,99	0,99	49,68	50,00	100,00	100,00	
11	6	5	3,46	9,46	2	4	2,56	4,56	48,24	54,55	52,66	58,33	
12 (gD)	6	0	0,00	6,00	3	0	0,00	3,00	50,00	50,00	37,31	28,57	
13 (hD)	4	1	0,82	4,82	1	0	0,00	1,00	20,75	20,00	20,75	20,00	
14	2	0	0,00	2,00	2	0	0,00	2,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
15	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
sonstige	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00			
e.D.	4	4	1,50	5,50	2	4	1,50	3,50	63,6	75,0	57,88	63,64	
m.D.	119	60	32,25	151,25	61	56	30,19	91,19	60,3	65,4	63,62	68,16	
g.D.	14	9	5,77	19,77	5	8	4,88	9,88	49,9	56,5	51,33	54,17	
h.D.	7	1	0,82	7,82	3	0	0,00	3,00	38,4	37,5	40,36	40,00	
sonstige	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,0	0,0			
gesamt	145	74	40,3	185,3	71	68	36,6	107,6	58,04	63,47	61,04	65,18	

FACHBEREICH 4

- KULTUR -

Fachbereich 4 - Kultur											Zum Vergleich Zahlen des Berichts zum FFP 2011	
Beamtinnen und Beamte												
Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	I x 100 : E	
	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Anzahl Personen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
A 6	2	2	1,35	3,35		2	1,35	1,35	40,36	50,00	31,08	40,00
A 7	5	1	0,56	5,56	5	1	0,56	5,56	100,00	100,00	100,00	100,00
A 8	10	6	3,05	13,05	6	6	3,05	9,05	69,35	75,00	71,10	76,47
A 9 m.D.	1	1	0,95	1,95		1	0,95	0,95	48,75	50,00	48,74	50,00
A 9 g.D.	5			5,00	5			5,00	100,00	100,00	80,00	80,00
A 10	7	1	0,50	7,50	4	1	0,50	4,50	60,00	62,50	40,00	40,00
A 11	3	4	2,33	5,33	1	4	2,33	3,33	62,47	71,43	58,51	62,50
A 12	4	1	0,00	4,00	1			1,00	25,00	20,00	42,86	42,86
A13 g.D.	2			2,00	1			1,00	50,00	50,00	0,00	0,00
A13 h.D.				0,00				0,00	-	-	-	-
A 14				0,00				0,00	-	-	-	-
A 15	2			2,00	1			1,00	50,00	50,00	50,00	50,00
A 16				0,00				0,00	-	-	-	-
m.D.	18	10	5,91	23,91	11	10	5,91	16,91	70,73	75,00	68,81	73,33
g.D.	21	6	2,83	23,83	12	5	2,83	14,83	62,23	62,96	52,44	53,85
h.D.	2	0	0,00	2,00	1	0	0,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00
gesamt	41	16	8,74	49,74	24	15	8,74	32,74	65,82	68,42	60,29	63,79

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Fachbereich 4 - Kultur											Zum Vergleich Zahlen des Berichts zum FFP 2011		
Tarifbeschäftigte													
Entgeltgruppe TVÖD und SuE	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %		
	Ganztags- kräfte Personal- kapazität	Teilzeitkräfte		gesamt Personal- kapazität	Ganztags- kräfte Personal- kapazität	Teilzeitkräfte		gesamt Personal- kapazität	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	I x 100 : E		
		Anzahl Personen	Personal- kapazität			Anzahl Personen	Personal- kapazität				Personal- kapazität	Anzahl Personen	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N	
2	2	1	0,96	2,96	0	1	0,96	0,96	32,47	33,33	39,53	40,00	
2Ü	0	14	7,10	7,10	0	12	6,06	6,06	85,37	85,71	89,06	90,48	
3 (eD)	55	25	13,82	68,82	9	23	13,32	22,32	32,43	40,00	33,37	42,05	
S3 (mD)	38	34	23,29	61,29	37	34	23,29	60,29	98,37	98,61	98,22	98,53	
S4	10	14	9,08	19,08	8	13	8,52	16,52	86,59	87,50	94,54	95,45	
5	69	61	36,19	105,19	29	58	35,20	64,20	61,03	66,92	60,38	67,46	
6	43	22	13,42	56,42	19	21	13,42	32,42	57,46	61,54	61,86	65,71	
S6	43	85	55,91	98,91	42	84	55,16	97,16	98,23	98,44	100,00	100,00	
7	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
S7	12	1	0,00	12,00	12	1	0,00	12,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
8	11	8	4,78	15,78	7	7	4,78	11,78	74,65	73,68	65,14	66,67	
S8	8	11	7,69	15,69	5	11	7,69	12,69	80,88	84,21	82,56	85,71	
9 (mD)	14	14	8,93	22,93	8	14	8,93	16,93	73,83	78,57	71,04	75,86	
9 (gD)	13	4	1,77	14,77	6	3	1,77	7,77	52,60	52,94	51,73	61,11	
S10	16	5	3,22	19,22	11	5	3,22	14,22	73,98	76,19	82,74	85,00	
S11	8	5	2,69	10,69	4	5	2,69	6,69	62,59	69,23	100,00	100,00	
S11U	4	0	0,00	4,00	4	0	0,00	4,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
S12	7	2	0,99	7,99	7	2	0,99	7,99	100,00	100,00	100,00	100,00	
S12U	9	8	4,18	13,18	3	4	2,55	5,55	42,09	41,18	39,33	44,44	
S13	5	2	0,90	5,90	4	2	0,90	4,90	83,04	85,71	83,34	85,71	
S13U	2	2	1,46	3,46	2	2	1,46	3,46	100,00	100,00	100,00	100,00	
S14	29	19	11,71	40,71	18	15	9,19	27,19	66,79	68,75	69,39	70,21	
10	10	3	1,51	11,51	5	3	1,51	6,51	56,57	61,54	50,00	50,00	
S15	10	6	4,54	14,54	8	6	4,54	12,54	86,25	87,50	61,60	62,50	
S16	2	0	0,00	2,00	2	0	0,00	2,00	100,00	100,00	66,67	66,67	
11	7	4	2,03	9,03	3	4	2,03	5,03	55,68	63,64	70,73	72,73	
S17	6	1	0,77	6,77	3	1	0,77	3,77	55,68	57,14	28,57	28,57	
12 (gD)	1	1	0,50	1,50	1	1	0,50	1,50	100,00	100,00	100,00	100,00	
S18	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
13 (hD)	6	8	5,22	11,22	5	7	5,22	10,22	91,09	85,71	84,71	81,25	
14	4	2	0,50	4,50	1	2	0,50	1,50	33,33	50,00	53,79	57,14	
15	5	0	0,00	5,00	2	0	0,00	2,00	40,00	40,00	50,00	50,00	
15U	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
sonstige	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
e.D.	57	40	21,88	78,88	9	36	20,34	29,34	37,2	46,4	39,89	50,88	
m.D.	249	250	159,29	408,29	168	243	156,99	324,99	79,6	82,4	79,78	82,80	
g.D.	130	62	36,27	166,27	82	53	32,12	114,12	68,6	70,3	66,24	68,82	
h.D.	16	10	5,72	21,72	8	9	5,72	13,72	63,2	65,4	67,45	67,86	
sonstige	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
gesamt	452	362	223,2	675,2	267	341	215,2	482,2	71,42	74,69	70,76	74,52	

FACHBEREICH 5

- PLANEN UND BAUEN -

Fachbereich 5 - Planen und Bauen											Zum Vergleich Zahlen des Berichts zum FFP 2011	
Beamtinnen und Beamte												
Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	I x 100 : E	
	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Personalkapazität	Personalkapazität	Anzahl Personen	Personalkapazität	Anzahl Personen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
A 6	1	1	0,7	1,7		1	0,7	0,7	42,25	50,00	100,00	100,00
A 7	3	2	1,2	4,2	3	2	1,2	4,2	100,00	100,00	100,00	100,00
A 8	7	5	3,5	10,5	3	5	3,5	6,5	61,95	66,67	52,99	60,00
A 9 m.D.				0,0				0,0	-	-	-	-
A 9 g.D.	7			7,0	1			1,0	14,29	14,29	33,33	33,33
A 10	7	3	2,4	9,4	3	3	2,4	5,4	57,29	60,00	47,26	50,00
A 11	13	1	0,0	13,0	5			5,0	38,46	35,71	35,71	33,33
A 12	11			11,0	2			2,0	18,18	18,18	34,17	33,33
A13 g.D.	3	1	0,7	3,7	1	1	0,7	1,7	46,41	50,00	46,40	50,00
A13 h.D.	1			1,0	1			1,0	100,00	100,00	100,00	100,00
A 14	6			6,0				0,0	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	2			2,0				0,0	0,00	0,00	0,00	0,00
A 16				0,0				0,0	-	-	-	-
m.D.	11	8	5,5	16,5	6	8	5,4755	11,5	69,65	73,68	73,94	78,95
g.D.	41	5	3,1	44,1	12	4	3,1	15,1	34,24	34,78	38,02	37,78
h.D.	9	0	0,0	9,0	1	0	0,0	1,0	11,11	11,11	12,50	12,50
gesamt	61	13	8,6	69,6	19	12	8,6	27,6	39,63	41,89	43,34	45,83

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Fachbereich 5 - Planen und Bauen											Zum Vergleich Zahlen des Berichts zum FFP 2011	
Tarifbeschäftigte												
Entgeltgruppe TVÖD und SuE	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %	
	Ganztags- kräfte Personal- kapazität	Teilzeitkräfte		gesamt Personal- kapazität	Ganztags- kräfte Personal- kapazität	Teilzeitkräfte		gesamt Personal- kapazität	I x 100 : E Personal- kapazität	(F+G)x100: (B+C) Anzahl Personen	I x 100 : E	
		Anzahl Personen	Personal- kapazität			Anzahl Personen	Personal- kapazität				Personal- kapazität	Anzahl Personen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
2	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2Ü	3	0	0,00	3,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3 (eD)	73	2	0,00	73,00	3	0	0,00	3,00	4,11	4,00	5,06	4,94
4	31	1	0,00	31,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	96	14	7,50	103,50	17	10	6,73	23,73	22,93	24,55	26,56	29,09
6	86	15	8,26	94,26	24	12	7,76	31,76	33,69	35,64	31,69	33,96
7	16	1	0,52	16,52	0	1	0,52	0,52	3,14	5,88	3,34	6,25
8	14	3	2,06	16,06	5	3	2,06	7,06	43,96	47,06	35,99	43,75
9 (mD)	38	7	1,85	39,85	9	1	0,92	9,92	24,90	22,22	21,19	22,45
9 (gD)	2	5	1,47	3,47	1	5	1,47	2,47	71,16	85,71	71,14	85,71
10	10	2	0,52	10,52	0	1	0,52	0,52	4,94	8,33	4,94	8,33
11	24	6	3,79	27,79	3	4	3,02	6,02	21,66	23,33	24,25	25,00
12 (gD)	21	8	3,40	24,40	5	5	3,40	8,40	34,42	34,48	27,07	28,57
13 (hD)	11	2	1,54	12,54	2	2	1,54	3,54	28,22	30,77	30,51	33,33
14	10	3	1,54	11,54	6	2	1,54	7,54	65,33	61,54	60,60	57,14
15	0	1	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	0,00	0,00	0,00
15U	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
sonstige	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-
e.D.	77	2	0,00	77,00	3	0	0,00	3,00	3,9	3,8	4,76	4,65
m.D.	281	41	20,18	301,18	55	27	17,99	72,99	24,2	25,5	24,55	27,02
g.D.	57	21	9,17	66,17	9	15	8,40	17,40	26,3	30,8	24,73	29,11
h.D.	22	6	3,08	25,08	8	4	3,08	11,08	44,2	42,9	42,75	41,38
sonstige	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,0	0,0	-	-
gesamt	439	70	32,4	471,4	75	46	29,5	104,5	22,16	23,77	22,12	24,42

Tabelle 8 – Gesamtübersicht über die Beschäftigten der Kernverwaltung nach Fachbereichen

	HL			FB 1			FB 2			FB 3			FB 4			FB 5		
	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m
BeamtInnen Gesamt	892	329	563	174	94	80	173	113	60	410	49	361	58	40	18	77	33	44
BeamtInnen im Stammpersonal	831	299	532	148	76	72	166	106	60	384	46	338	58	40	18	75	31	44
Beurlaubte BeamtInnen o. Bezüge ^{a)}	16	13	3	2	1	1	7	7	0	5	3	2	0	0	0	2	2	0
Auszubildende	45	17	28	24	17	7	0	0	0	21	0	21	0	0	0	0	0	0
Tarifbeschäftigte Gesamt	2.126	1.263	863	235	137	98	275	205	70	233	148	85	851	644	207	532	129	403
Tarifbeschäftigte im Stammpersonal	1.997	1.169	828	192	107	85	263	193	70	219	140	79	814	608	206	509	121	388
Beurlaubte Tarifbeschäftigte o. Bezüge ^{a)}	59	57	2	3	3	0	9	9	0	8	8	0	30	30	0	9	7	2
Auszubildende	70	37	33	40	27	13	3	3	0	6	0	6	7	6	1	14	1	13
<i>davon:</i>																		
Angestellte Gesamt	1.730	1.195	535	227	132	95	275	205	70	216	147	69	778	617	161	234	94	140
Angestellte im Stammpersonal	1.607	1.105	502	184	102	82	263	193	70	202	139	63	743	583	160	215	88	127
Beurlaubte Angestellte o. Bezüge ^{a)}	53	53	0	3	3	0	9	9	0	8	8	0	28	28	0	5	5	0
Auszubildende	70	37	33	40	27	13	3	3	0	6	0	6	7	6	1	14	1	13
LohnempfängerInnen Gesamt	396	68	328	8	5	3	0	0	0	17	1	16	73	27	46	298	35	263
LohnempfängerInnen im Stammpersonal	390	64	326	8	5	3	0	0	0	17	1	16	71	25	46	294	33	261
Beurlaubte Lohnempf. o. Bezüge ^{a)}	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	4	2	2
Auszubildende	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Beschäftigtenzahl:	3.018	1.592	1.426	409	231	178	448	318	130	643	197	446	909	684	225	609	162	447
davon Stammpersonal	2.828	1.468	1.360	340	183	157	429	299	130	603	186	417	872	648	224	584	152	432
davon Beurlaubten o. Bezüge ^{a)}	75	70	5	5	4	1	16	16	0	13	11	2	30	30	0	11	9	2
davon Auszubildenden	115	54	61	64	44	20	3	3	0	27	0	27	7	6	1	14	1	13
davon bei der Feuerwehr	305	8	297	0	0	0	0	0	0	305	8	297	0	0	0	0	0	0
davon Vollzeit ohne Beurlaubte	2.154	818	1.336	314	152	162	296	181	115	528	92	436	501	298	203	515	95	420
davon Teilzeit ohne Beurlaubte	789	704	85	90	75	15	136	121	15	102	94	8	378	356	22	83	58	25
<i>nicht berücksichtigte Personengruppen:</i>																		
Sonstige und Sonstige o. Bezüge ^{b)}	51	30	21	3	1	2	5	3	2	7	4	3	25	20	5	11	2	9
Sonstige o. Bezüge ^{b)}	46	26	20	3	1	2	5	3	2	6	4	2	21	16	5	11	2	9
davon BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Angestellte	33	24	9	3	1	2	5	3	2	4	3	1	20	16	4	1	1	0
davon LohnempfängerInnen	13	2	11	0	0	0	0	0	0	2	1	1	1	0	1	10	1	9
Sonstige	5	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	4	0	0	0	0
Summe Gesamtbeschäftigte der Kernverwaltung:	3.069	1.622	1.447	412	232	180	453	321	132	650	201	449	934	704	230	620	164	456
	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m
	HL			FB 1			FB 2			FB 3			FB 4			FB 5		

^{a)} setzt sich zusammen aus beurlaubten Beschäftigten ohne Bezügen und Beschäftigten in Elternzeit

^{b)} setzt sich vor allem zusammen aus Rentnern auf Zeit, Grundwehrdienstleistenden, PraktikantInnen und geringfügig Beschäftigten

Zeichen: es

Frauenförderplan (FFP) Kernverwaltung 2013

hier: Stellungnahme des Frauenbüros

Die Fortschreibung des FFP entspricht §11(1) GStG.

Der FFP für die Kernverwaltung ist gemeinsam mit den Frauenförderplänen der Eigenbetriebe Bestandteil des Rahmenplans zur Frauenförderung für den Gesamtkonzern Hansestadt Lübeck.

Die Analyse des Personalbestandes der Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck zeigt –wie vor vier Jahren – die gleichen eklatanten Unterschiede auf:

- bei den Führungskräften
- im gewerblich-technischen Bereich (hier ist der Frauenanteil sogar um 2 Prozentpunkte zurückgegangen!)
- in den sozialen Berufen (hier ist allerdings ein kleiner Rückgang des überproportionalen Frauenanteils bei den Entgeltstufen S4, S6, S10, S11, S12U, S14 zu verzeichnen, d.h., das verstärkte Bemühungen, mehr Männer in diesen Arbeitsfeldern einzusetzen, durchaus erfolgreich waren (vgl. S. 17).
- bei der Berufsfeuerwehr

Wie in unserer Stellungnahme zum Rahmenplan vom 01.10.2013 erläutert, hat das Frauenbüro vorgeschlagen, anhand von vier definierten Handlungsfeldern konkrete und zielgerichtete Maßnahmen bezogen auf die jeweilige Arbeitssituation und die vorhandenen Berufsbilder zu entwickeln.

Die Handlungsfelder sollen die Aktivitäten zur Frauenförderung entsprechend GStG zentrieren und mit konkreten Zahlen auf Effektivität überprüfbar machen.

Die erste beabsichtigte Umsetzung dieser neuen Herangehensweise liegt hier für die Fachbereiche 1-5 vor.

Sie zeigt durchaus positive Beispiele, die in zwei bzw. vier Jahren messbar sein werden:

- z.B. die gezielte Aufgabenübertragung an Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen in den Fachbereichen 1 und 2
- der Fachbereich 3 (Umwelt, Sicherheit und Ordnung), will ab 2015 35 Berufspraktika bei Feuerwehr und Stadtwald anbieten, die zu 50% mit Mädchen besetzt werden
- vergleichbares gibt es im Fachbereich 5 (Planen und Bauen) mit allerdings nur 6 Berufspraktika-Plätzen für die dortigen Ausbildungsberufe und

Aufgabenfelder, wo der Frauenanteil nahezu ausgeglichen oder überproportional hoch ist (z.B. Fachbereich 1 –Bürgermeister- oder Fachbereich 4 –Kultur und Bildung-) haben es hier durchaus schwerer, Maßnahmen im Sinne des GStG zu entwickeln.

Insgesamt empfiehlt das Frauenbüro die Zustimmung zum o.a. Frauenförderplan für die Kernverwaltung 2013.


Elke Sasse

1.110 – Personal- und Organisationservice
z. H. Frau Gunda Lampe

Rahmenplan zur Frauenförderung
hier: Stellungnahme des Gesamtpersonalrates

Sehr geehrter Frau Lampe,

der Gesamtpersonalrat hat den übersandten Frauenförderplan sowie Rahmenplan zur Frauenförderung studiert und diskutiert. In der Folge der Diskussion geben wir folgende Stellungnahme ab:

Die Zahlen der in der Verwaltung beschäftigten Frauen und Männer sind grundsätzlich im Verhältnis stabil geblieben. Geringfügige Abweichungen sind zu verzeichnen.

Wobei die Frauen in Führungspositionen im höheren Dienst stärker unterrepräsentiert sind.

Es bleibt abzuwarten wie sich die Ergebnisse der Handlungsfelder des Rahmenplanes in der nächsten Zeit entwickeln.

Ein Manko in der Verwaltung besteht weiterhin in der Situation, dass durch Elternzeit freigewordene Stellen oder Stellenanteile grundsätzlich nicht wieder besetzt werden. Das ist eine Schlechterstellung und dient allein der Arbeitsverdichtung und Erfüllung von Sparkonzepten.

Im Ergebnis erwarten wir eine Verbesserung der Gesamtsituation:

- Verbesserung der Information und Weiterbildung
- Es muss der Arbeitsverdichtung, die auf Grundlage von Teilzeitarbeit, Elternzeit oder anderer Beurlaubung zustande kommt, gegengesteuert werden.

Mit freundlichem Gruß



Ludwig Klemm
Vorsitzender