



► Nr. VO/2018/06946
öffentlich

Lübeck, 21.12.2018

Bericht

Verantwortliche Bereiche:

1.110 - Personal- und Organisationservice

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

Frauenförderplan 2018 - Kernverwaltung

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
07.01.2019	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
29.01.2019	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

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

Verfahren:

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen: 1.160 Frauenbüro
Ergebnis: Siehe Stellungnahme

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen
gem. § 47 f GO ist erfolgt: Ja
 Nein
Begründung:

Die Maßnahme ist: neu
 freiwillig
 vorgeschrieben durch: Gleichstellungsgesetz

Finanzielle Auswirkungen: Nein
 Ja (Anlage 1)

Bericht:

Frauenförderplan 2018 Kernverwaltung

Anlagen :

Stellungnahme des Frauenbüros zum Frauenförderplan 2018 Kernverwaltung

Bürgermeister Jan Lindenau



Frauenförderplan 2018

Kernverwaltung

IMPRESSUM

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

Bild: © Campomalo/ pixelio.de

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	1
1 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN – GESAMTÜBERBLICK	3
2 FRAUEN IN DER KERNVERWALTUNG DER HANSESTADT LÜBECK –	
STRUKTURDATEN	6
BEAMTINNEN	9
TARIFBESCHÄFTIGTE	11
AUSZUBILDENDE	14
BEURLAUBTE	16
3 ZIELVORGABEN UND ZIELERREICHUNG	18
ZIELVORGABEN GEMÄß § 11 ABS. 4 GSTG	18
ZIELERREICHUNG UND ZIELSETZUNG DER FACHBEREICHE	22
4 HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN DER FACHBEREICHE BIS 2021	23
FACHBEREICH 1 - BÜRGERMEISTER	23
FACHBEREICH 2 - WIRTSCHAFT UND SOZIALES	24
FACHBEREICH 3 - UMWELT, SICHERHEIT UND ORDNUNG	25
FACHBEREICH 4 - KULTUR UND BILDUNG	26
FACHBEREICH 5 - PLANEN UND BAUEN	27
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. Zur Bestandsaufnahme der Gleichstellungssituation und Ableitung von Maßnahmen haben sich die Personalstellen der Hansestadt Lübeck seither 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 stadtweit geltender Rahmenplan zur Frauenförderung für alle Personalstellen (Kernverwaltung und Eigenbetriebe) vorgelegt, um einen vereinheitlichten, gesamtstädtischen Rahmen zu schaffen. Der diesjährige Rahmenplan zur Frauenförderung 2018, der parallel mit dem Frauenförderplan der Kernverwaltung 2018 erstellt wurde, klassifiziert die vorrangigen Ziele der Frauenförderung in der Hansestadt Lübeck für die Jahre 2018 bis 2021 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 durch die Schwerpunktsetzung auf jeweils ein bis zwei Handlungsfelder verstärkte Aktivitäten und Effekte zur Frauenförderung erzielen. Der Frauenförderplan 2018 berücksichtigt damit bereits die mit dem Rahmenplan zur Frauenförderung 2013 angestoßenen Veränderungen der Zielsetzung, des Controllings und der Berichterstattung.

Der Frauenförderplan 2018 für die Kernverwaltung wurde auf der Datenbasis 31.12.2017 erstellt und enthält neue Gleichstellungsziele für 4 Jahre. Zudem werden die im Bericht 2015 zum Frauenförderplan 2013 für die Kernverwaltung festgelegten Ziele auf ihre Zielerreichung überprüft.

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

GELTUNGSBEREICH DES FRAUENFÖRDERPLANS DER KERNVERWALTUNG¹

Der vorliegende Frauenförderplan 2018 bezieht sich auf die Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck. Die im Fachbereichsgliederungsplan aufgeführten Bereiche SeniorInneneinrichtungen, Kurbetrieb Travemünde, Entsorgungsbetriebe Lübeck und die Lübecker Schwimmbäder stellen als Eigenbetriebe nach § 11 Gleichstellungsgesetz eigene Frauenförderpläne auf, die wiederum im Rahmenplan zur Frauenförderung zusammengefasst werden.

Fachbereich	1 Bürgermeister	2 Wirtschaft und Soziales	3 Umwelt, Sicherheit und Ordnung	4 Kultur und Bildung	5 Planen und Bauen
	000.1 Stabsstelle Datenschutz 000.2 Stabsstelle Arbeitsschutz 010 Fachbereichscontrolling 100 Büro der Bürgerschaft 101 Bürgermeisterkanzlei 102 Logistik, Statistik und Wahlen 105 Informationstechnik 110 Personal- und Organisations-service (einschl. Fortbildungszentrum) 140 Rechnungsprüfungsamt 160 Frauenbüro 201 Haushalt und Steuerung 203 Beteiligungscontrolling 210 Buchhaltung und Finanzen 300 Recht	000.1 Stabsstelle Sanierung der SeniorInneneinrichtungen 000.2. Stabsstelle Integration 020 Fachbereichs-Controlling 021 Fachbereichsdienste 280 Wirtschaft und Liegenschaften (einschl. Märkte) 500 Soziale Sicherung 502 SeniorInneneinrichtungen 530 Gesundheitsamt 830 Kurbetrieb Travemünde	030 Fachbereichscontrolling 031 Fachbereichsdienste 322 Melde- und Gewerbeangelegenheiten 327 Verkehrsangelegenheiten (ohne verkehrslenkende Maßnahmen) 340 Standesamt 370 Feuerwehr 390 Umwelt-, Natur- und Verbraucherschutz 700 EBL 820 Stadtwald	000.1 Stabsstelle Wissensschaftsbeauftrage der Hansestadt Lübeck 040 Fachbereichscontrolling 041 Fachbereichsdienste 041.7 die LÜBECKER MUSEEN 401 Schule und Sport 403 VHS Lübeck 415 Archiv 416 Stadtbibliothek 491 Archäologie u. Denkmalpflege 510 Familienhilfen *) 511 Städtische Kindertageseinrichtungen 513 Jugendarbeit *) 525 Lübecker Schwimmbäder *) -Jugendamt-	060 Fachbereichscontrolling 061 Fachbereichsdienste 610 Stadtplanung und Bauordnung 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 2018 enthält in nachfolgender Übersichtstabelle Angaben zum Frauenanteil unter den Führungskräften, zu der geschlechtsspezifischen Situation in den gewerblich-technischen Berufen, bei den Teilzeitbeschäftigten und den Beurlaubten. Die Tabelle ermöglicht einen Vergleich mit den Jahren 2010, 2012, 2015 und 2017.

Tabelle1 - Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 - 2017

Beschäftigte	2017					2015					2012				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	1.934	57,9	1.408	42,1	3.342	1.840	56,7	1.403	43,3	3.243	1.592	52,8	1.426	47,2	3.018
davon:															
Führungskräfte ²	14	46,7	16	53,3	30	13	37,1	22	62,9	35	15	37,5	25	62,5	40
Stellvertr. Führungskräfte ²	9	39,1	14	60,9	23	12	37,5	20	62,5	32	12	35,3	22	64,7	34
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	142	21,4	522	78,6	664	327	38,9	514	61,1	841	116	20,8	443	79,2	559
Beschäftigte in sozialen und pädagogischen Berufen	485	85,8	80	14,2	565										
Teilzeitbeschäftigte ⁴	899	92,4	74	7,6	973	875	93,0	66	7,0	941	701	89,2	85	10,8	786
Beurlaubte im Sonder- und Elternzeit	78	84,8	14	15,2	92	72	87,8	10	12,2	82	70	93,3	5	6,7	75

¹ Setzt sich aus dem Stammpersonal, Auszubildenden und Beurlaubten zusammen

² Zahlen beziehen sich auf Bereichsleitungen und stellvertretende Bereichsleitungen

³ Ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal; in 2015 sind diese Berufe allerdings enthalten (Gesamt: 212, 189 w, 23 m)

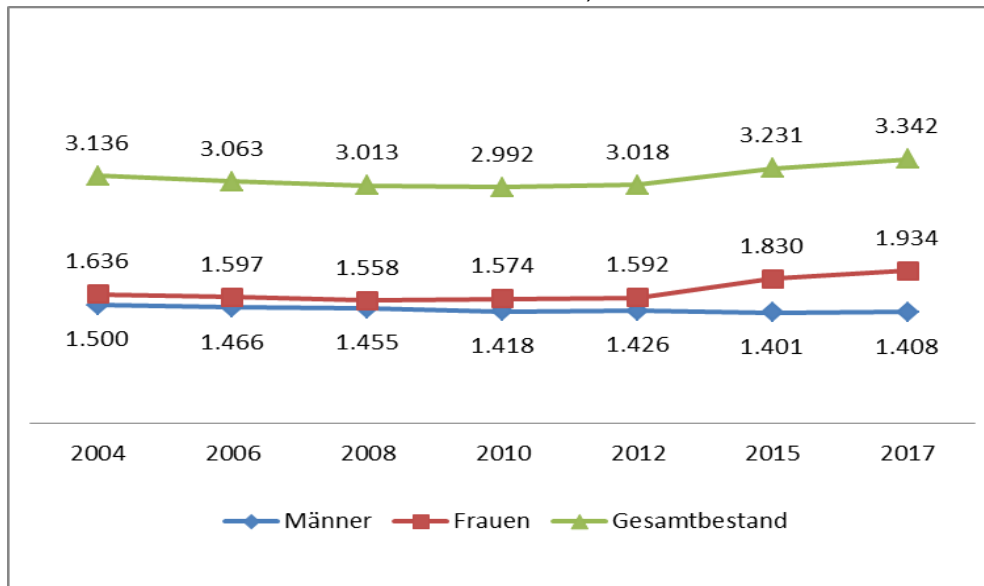
⁴ Nur "reine" Teilzeitkräfte, daher Abweichungen zu Anlage 1 möglich

Unter Einbeziehung der Beurlaubten und der Auszubildenden sind Ende 2017 bei der Hansestadt Lübeck mit 57,9 % mehr Frauen als Männer (42,1 %) beschäftigt. Die wesentliche Steigerung des Frauenanteils steht, wie bereits im letzten Bericht zum Frauenförderplan dargestellt, im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung der GHK im Jahr 2013. Dadurch erklärt sich der erhebliche Anstieg des Frauenanteils in den gewerblich-technischen Berufen im Jahr 2015. Um allerdings die Entwicklung der Frauenanteile in den weniger frauentypischen gewerblich-technischen Berufen zu verfolgen, bleibt bei der vergleichenden Betrachtung der Anteil der Reinigungskräfte und des Küchenpersonals unberücksichtigt. Damit reduziert sich die Anzahl der Frauen, die 2015 im gewerblich-technischen Bereich tätig waren auf insgesamt 138. (siehe Fußnote 3) Im Jahr 2017 blieb die Anzahl mit 142 Frauen im gewerblich-technischen Bereich fast identisch. D.h. nach wie vor ist es kaum gelungen, Frauen für gewerblich-technische Berufe zu gewinnen.

Dass der Frauenanteil insgesamt ansteigt, zuletzt von 2015 auf 2017 nochmals um weitere 1,2 Prozentpunkte, ist in erster Linie auf die Entwicklung in den sozialen und pädagogischen Berufen zurückzuführen. Aus diesem Grunde wird seit 2017 in der Übersichtstabelle auch die Entwicklung des Frauenanteils in den sozialen und pädagogischen Berufen dargestellt. Während seit 2010 Frauen in den gewerblich-technischen Berufen durchgängig mit weniger als 25 % unterrepräsentiert sind, sind sie in den sozialen und pädagogischen Berufen mit nahezu 86 % stark überrepräsentiert. Hier bedarf es noch weiterer Anstrengungen, um auch Männer für diese Aufgabengebiete zu gewinnen.

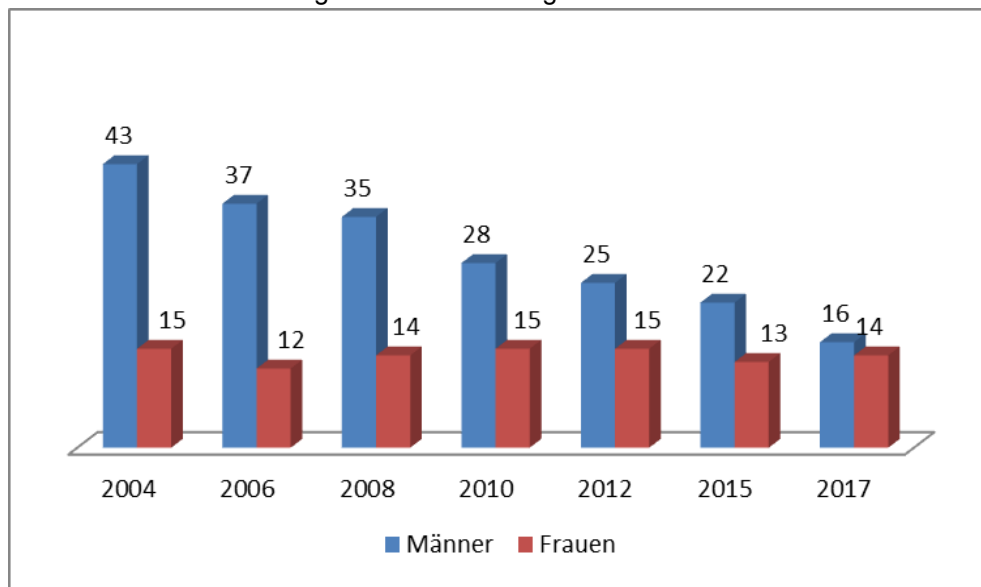
Auch die nachfolgende Darstellung verdeutlicht, dass sich seit 2004 die Anzahl der männlichen Beschäftigten reduziert, die Anzahl der weiblichen hingegen erhöht hat.

Abbildung 1 - Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht (Stammpersonal, Beurlaubte, Auszubildende)



Die Erhöhung des Frauenanteils hat allerdings nur unmaßgeblich Auswirkungen auf die Übernahme von Führungspositionen auf der Bereichsleitungsebene, wie die nachfolgende Abbildung verdeutlicht.

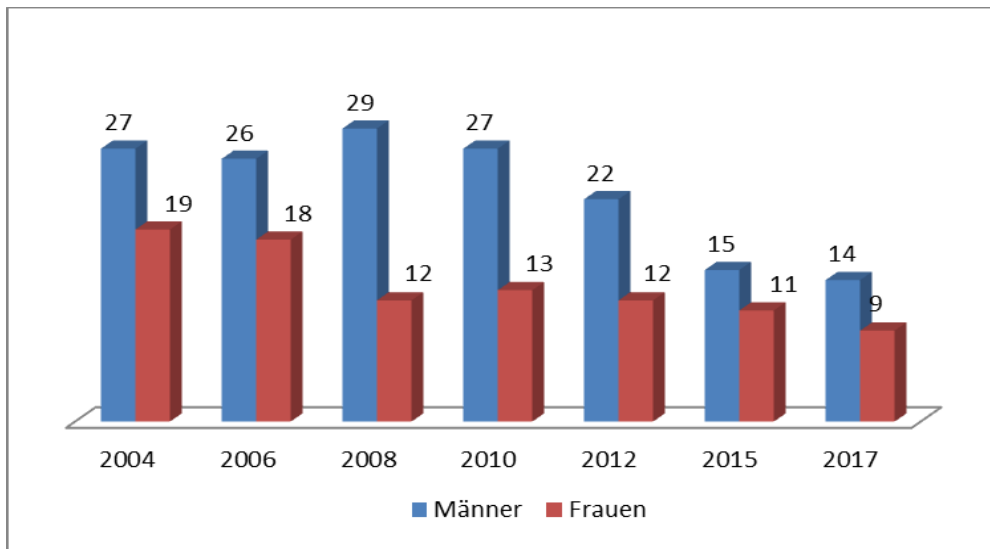
Abbildung 2 - Bereichsleitungen nach Geschlecht



Die Anzahl der Frauen in der Position von Bereichsleitungen hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert. Allerdings ist ihr Anteil am Gesamt der Führungspositionen im gleichen Zeitraum von rund 29 % auf fast die Hälfte deutlich gestiegen.

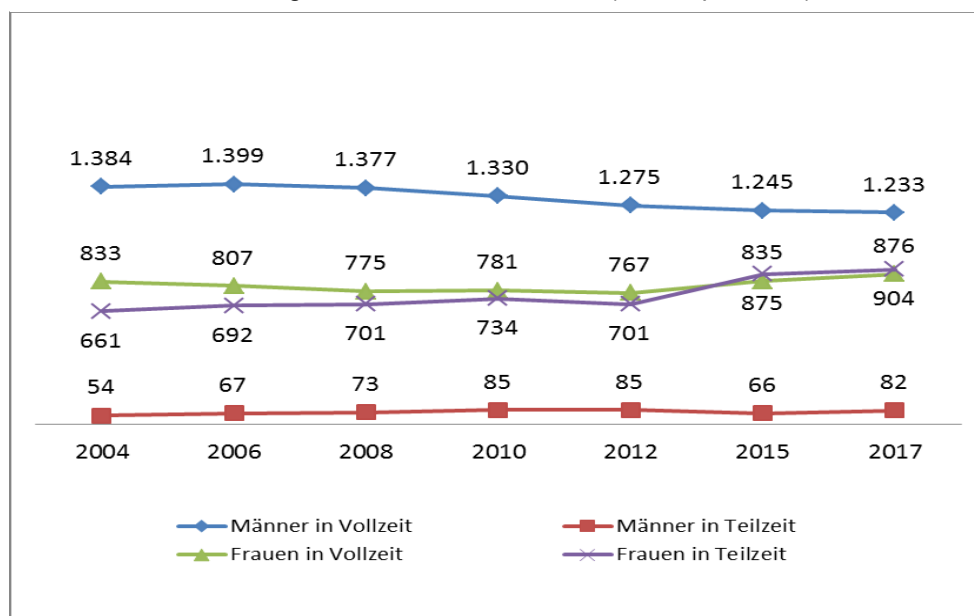
Auch wenn diese Entwicklung in erster Linie auf die Reduzierung der Bereiche aufgrund von Zusammenlegungen oder vorübergehend unbesetzter Bereichsleitungsfunktionen zurückzuführen ist, so bestätigen die Zahlen doch einen langsamen, aber stetigen Gleichstellungsprozess.

Abbildung 3 - Stellv. Bereichsleitungen nach Geschlecht



Die Verringerung der Bereiche spiegelt sich auch bei den stellvertretenden Bereichsleitungen wieder. Der Anteil weiblicher Führungskräfte auf stellvertretenden Bereichsleitungsfunktionen ist derzeit mit 39 % nicht ganz so hoch wie bei den Bereichsleitungen aber deutlich höher als noch vor 10 Jahren.

Abbildung 4 - Anteil Vollzeit/Teilzeit (Stammpersonal)



Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten ist wie der Abbildung 1 zu entnehmen ist, seit 2012 kontinuierlich gestiegen. Teilzeitbeschäftigung ist neben flexiblen Arbeitszeiten und Telearbeit eines der wesentlichen Instrumente für eine familienfreundliche Ausrichtung der Erwerbsarbeit. Die stark geschlechtsspezifisch ausgeprägte Nutzung von Teilzeitbeschäftigung ist un-

verändert. Mit rund 92 % bilden die teilzeitbeschäftigten Frauen nach wie vor die deutliche Mehrheit unter allen Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2017.

Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen ist über die Jahre hinwegüberwiegend gestiegen. Den größten Anstieg gab es von 2012 bis 2015 durch die Wiedereingliederung der GHL. Doch auch in den Jahren danach setzt sich der Trend fort und zwar überwiegend in den Reinigungsberufen und pädagogischen Berufsgruppen. Auffällig ist, dass gerade in der Gebäudereinigung, den Schulsekretariaten und in der Stadtbibliothek oftmals Arbeitsverträge in Teilzeit angeboten werden.

Auch die Anzahl teilzeitbeschäftigter Männer stieg in den ersten Jahren von 2004 bis 2010 kontinuierlich an, seither stagniert sie allerdings.

Das Verhältnis von vollzeit- zu teilzeitbeschäftigten Frauen ist relativ ausgewogen, etwa 51 % aller beschäftigten Frauen arbeiten 2017 in Teilzeit, 49 % in Vollzeit. Auffällig ist, dass sich das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitarbeitsverhältnissen umkehrt. Während von 2004 bis 2012 mehr Frauen in Vollzeit als in Teilzeit tätig waren, arbeiten seit 2015 mehr Frauen in Teilzeit als in Vollzeit. Allerdings überwiegen TZ-Modelle mit mehr als die Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit. Wie bereits im Personalbericht 2018 (S. 9) dargestellt, arbeiten Teilzeitkräfte durchschnittlich 66,3 % einer Vollzeitstelle.

Bei den Männern überwiegt seit jeher das Vollzeitarbeitsverhältnis. Der TZ-Anteil unter den männlichen Beschäftigten beträgt 2017 lediglich 6,2 %. Der seit 2004 leicht steigende Trend zu mehr TZ-Arbeitsverhältnissen setzt sich seit 2012 bei den Männern nicht mehr fort.

Die in der Tabelle 1 dargestellten Beurlaubungszahlen steigen seit 2012 kontinuierlich an. Beurlaubungen sind wichtige Bestandteile einer Lebensplanung, die die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie sowie insgesamt eine ausgewogenere „Work-Life-Balance“ unterstützen. Beurlaubungen ermöglichen Phasen für Kinderbetreuung, für die Pflege Angehöriger oder die Anpassung der Situation an eigene Bedürfnisse. Der häufigste Beurlaubungsgrund ist nach wie vor die Elternzeit (48 %).

Die Mehrheit der Beurlaubten sind Frauen (84,8 %). Der Anteil männlicher Beurlaubter ist zwar von 4,8 % (2010) auf 15,2 % (2017) gestiegen, macht aber weiterhin einen geringen Teil aus. Wie sich die Beurlaubten auf die Status- und Laufbahngruppen und auf die Fachbereiche verteilen ist der Abbildung 14 und 15 zu entnehmen.

2 FRAUEN IN DER KERNVERWALTUNG DER HANSESTADT LÜBECK – STRUKTURDATEN

Die nachstehende Übersichtstabelle aus dem Personalbericht 2018 enthält die vorhandenen statistischen Daten zum Personalbestand am Stichtag 31.12.2017. 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 1 - 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	831	312	519	0	0	0	429	92	337	369	207	162	28	11	17	5	2	3
BeamtInnen im Stammpersonal	778	291	487	0	0	0	415	91	324	330	187	143	28	11	17	5	2	3
Beurlaubte BeamtInnen o. Bezüge ^{a)}	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0
Auszubildende	50	18	32	0	0	0	14	1	13	36	17	19	0	0	0	0	0	0
Tarifbeschäftigte Gesamt	2.502	1.616	886	414	279	135	1.459	961	498	518	312	206	111	64	47			
Tarifbeschäftigte im Stammpersonal	2.345	1.506	839	396	263	133	1.339	883	456	502	298	204	108	62	46			
Beurlaubte Tarifbeschäftigte o. Bezüge ^{a)}	80	69	11	18	16	2	43	37	6	16	14	2	3	2	1			
Auszubildende	77	41	36	0	0	0	77	41	36	0	0	0	0	0	0			
Summe Beschäftigtenzahl:	3.333	1.928	1.405	414	279	135	1.888	1.053	835	887	519	368	139	75	64	5	2	3
davon Stammpersonal	3.123	1.797	1.326	396	263	133	1.754	974	780	832	485	347	136	73	63	5	2	3
davon Beurlaubten o. Bezüge ^{a)}	83	72	11	18	16	2	43	37	6	19	17	2	3	2	1			
davon Auszubildenden	127	59	68	0	0	0	91	42	49	36	17	19	0	0	0			
davon bei der Feuerwehr	372	25	347	2	0	2	340	23	317	27	2	25	3	0	3			
davon Vollzeit ohne Beurlaubte	2.388	1.019	1.369	168	43	125	1.434	604	830	684	329	355	97	41	56	5	2	3
davon Teilzeit ohne Beurlaubte	1.035	956	79	290	264	26	488	465	23	215	193	22	42	34	8			
<i>nicht berücksichtigte Personengruppen:</i>																		
Sonstige mit und ohne Bezüge	182	125	57	62	44	18	80	55	25	37	24	13	3	2	1			
Sonstige o. Bezüge ^{b)}	50	42	8	19	16	3	24	19	5	7	7	0	0	0	0			
davon BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
davon Tarifbeschäftigte	50	42	8	19	16	3	24	19	5	7	7	0	0	0	0			
Sonstige mit Bezügen ^{c)}	132	83	49	43	28	15	56	36	20	30	17	13	3	2	1			
Summe Gesamtbeschäftigte der Kernverwaltung:	3.515	2.053	1.462	476	323	153	1.968	1.108	860	924	543	381	142	77	65	5	2	3
	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 (z.B. Rente auf Zeit, Elternzeit)

^{b)} setzt sich zusammen aus Beschäftigten mit längerer AU ohne Bezüge und sonstigen Beschäftigungsverhältnissen ohne Bezüge

^{c)} setzt sich zusammen aus Referendare/innen, FSJ, BFD, geringfügig Beschäftigten, budgetrelevanten Beurlaubten, budgetrelevanten BeamtInnen mit längerer AU

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

Abbildung 5 - Entwicklung BeamtInnen
(Stammpersonal, Beurlaubte)

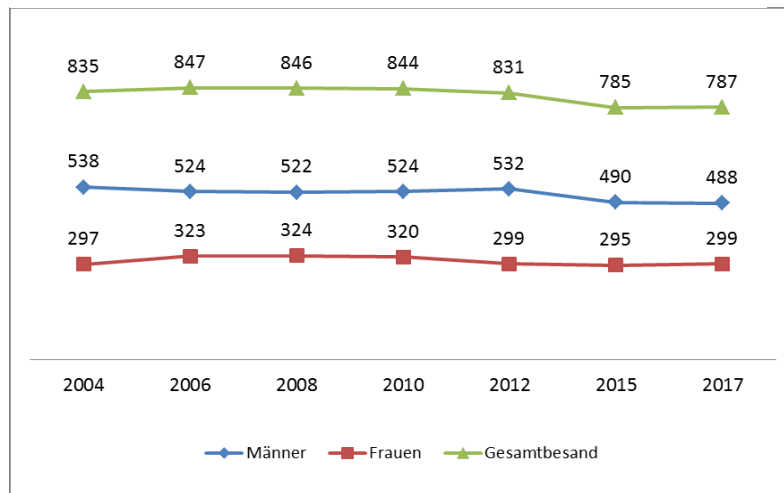
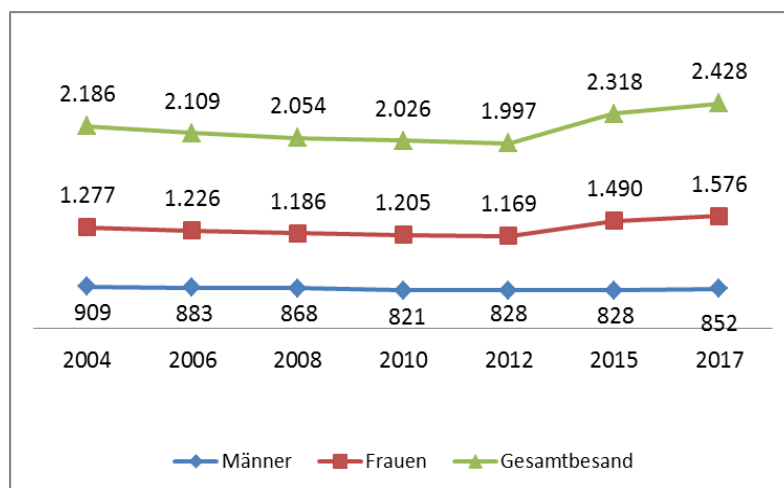


Abbildung 6 - Entwicklung Tarifbeschäftigte
(Stammpersonal, Beurlaubte)



Die Zusammensetzung der Statusgruppen ist relativ konstant. Die Zahl der Tarifbeschäftigten ist seit 2015 etwas angestiegen und bildet weiterhin mit 75 % den größten Teil der Beschäftigten. Der Anstieg 2015 im Tarifbereich ist auf die Rückführung der Gebäudereinigung in die Kernverwaltung im Jahr 2013 zurückzuführen. Der Frauenanteil bei den Beschäftigten ist in den letzten fünf Jahren kontinuierlich angestiegen von 58,5 % (2012), 64,3 % (2015) auf nunmehr 65 % (2017). Vorwiegend ist der Anstieg in den Verwaltungsberufen und im sozialen und pädagogischen Bereich zu verzeichnen. Der Anteil der männlichen Tarifbeschäftigten ist im selben Zeitraum von 41,5 % (2012), 35,5 % (2015) auf 34 % (2017) gesunken.

Die leichte Abnahme der BeamtInnen seit 2014 erklärt sich dadurch, dass die Langzeiterkrankten Beamten nicht mehr im Stammpersonal geführt werden (Siehe auch Personalbericht 2018, S. 6ff). Mit 38 % sind Frauen im Beamtenstatus nach wie vor eine Minderheit. Ihre Anzahl ist über die Jahre hinweg relativ konstant geblieben, hingegen die Anzahl männlicher Beamter im Zeitraum von 2004 (538) bis 2017 (488) rückläufig war, dennoch bilden sie mit 62 % immer noch die Mehrheit.

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 – 2017
(Stammpersonal, Beurlaubte)

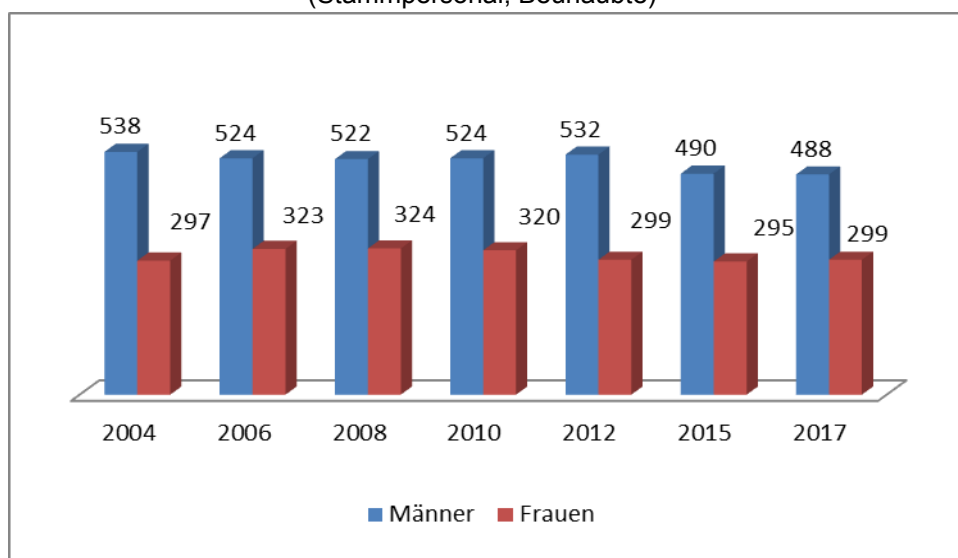
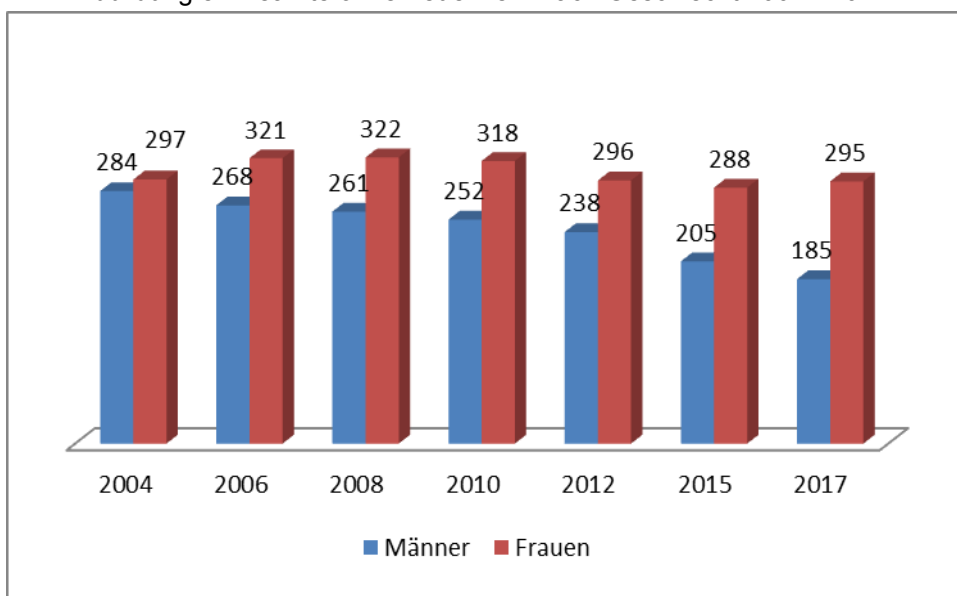


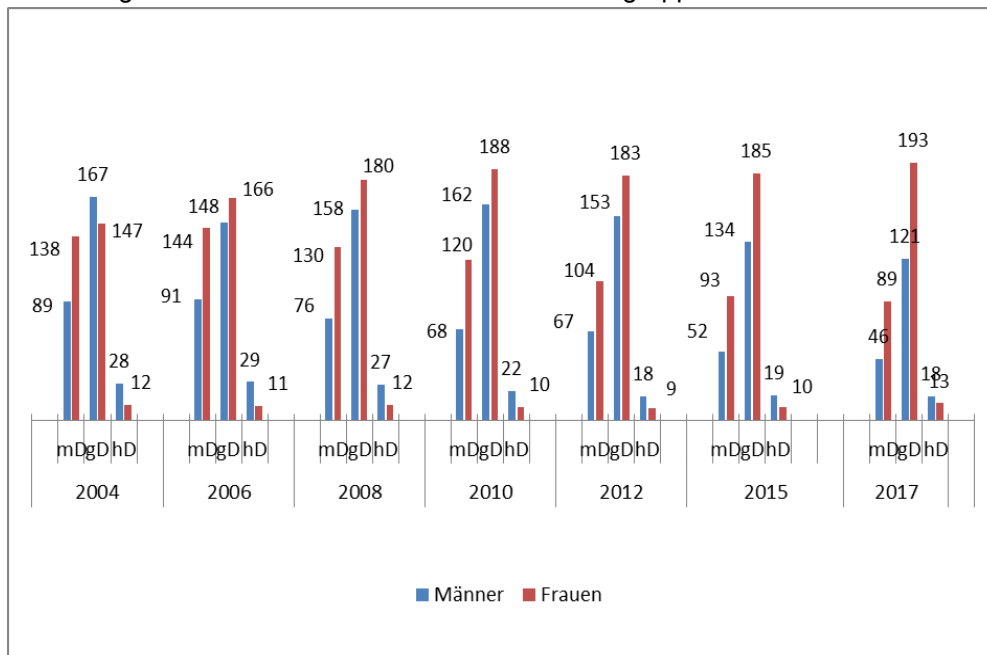
Abbildung 8 - Beamte ohne Feuerwehr nach Geschlecht 2004 - 2017



Während der Frauenanteil bei den BeamtInnen unter Einbeziehung der Feuerwehr von 2008 bis 2012 um 2,3 Prozentpunkte auf 36 % gesunken war, ist er von 2015 auf 2017 um knapp 2 Prozentpunkte auf insgesamt 38 % gestiegen. Der Frauenanteil unter den BeamtInnen ohne Einbeziehung der Feuerwehr sank von 2008 bis 2012 auf 55,4 % und steigt bis 2017 wieder an auf 59,4 %.

Da die Feuerwehr anhand zusätzlicher, eigener Planungen an einem speziellen Vorgehen zur Förderung von Frauen arbeitet und mit dem Frauenbüro ein gesondertes Programm erarbeitet hat, wird in der folgenden Betrachtung der Fokus auf die BeamtInnen ohne Feuerwehr

Abbildung 9 - BeamtInnen ohne FW nach Laufbahngruppen und Geschlecht 2004 -



gerichtet.

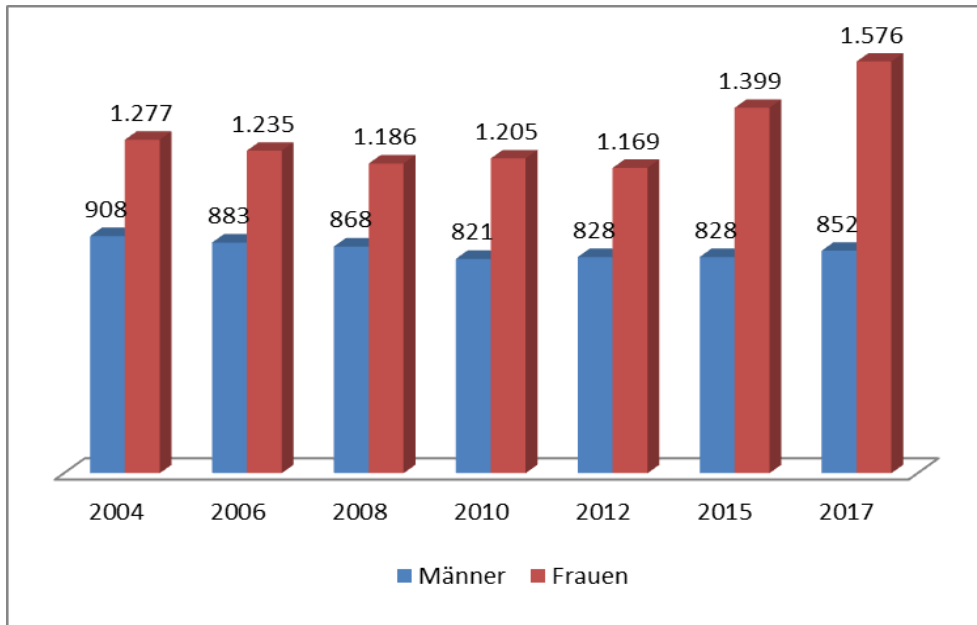
Trotz der mehrheitlich mit Frauen besetzten Beamtenplanstellen (ohne Feuerwehr) zeigen sich innerhalb der Laufbahngruppen noch starke Unterschiede.

Im mittleren und gehobenen Dienst überwiegt nach wie vor der Frauenanteil. Der Anteil von Beamtinnen im mittleren Dienst ist seit 2012 um 5 Prozentpunkte auf mittlerweile 66 % gestiegen. Der Frauenanteil im gehobenen Dienst erhöhte sich im selben Zeitraum von 54,5 % auf 61,5 %. Der Anstieg ist u. a. auf die Erhöhung der Anzahl der Stadtinspektor-AnwärterInnen zurückzuführen und das gestiegene Interesse insbesondere weiblicher BewerberInnen für den Studiengang Bachelor of Arts/Public Administration. Auch im höheren Dienst entwickelt sich in den letzten Jahren die Geschlechterverteilung zu Gunsten von Frauen, gleichwohl sie nach wie vor unterrepräsentiert sind. 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 %), lag die Quote im Jahr 2012 ausgehend von 27 besetzten Beamtenstellen im höheren Dienst mit 9 Frauen nach wie vor bei unterrepräsentierten 33,3 %. Im Jahr 2015 stieg der Anteil langsam auf 34,5 % und 2017 bereits auf 41,9 % an.

Ein differenzierter Blick auf die einzelnen Besoldungsgruppen zeigt einen konkreten Handlungsbedarf für die Besoldungsgruppen A9 sowie A11 bis A12 (gehobener Dienst) und A14 bis A16 (höherer Dienst). Die Details sind in Kapitel 3.1 dargestellt.

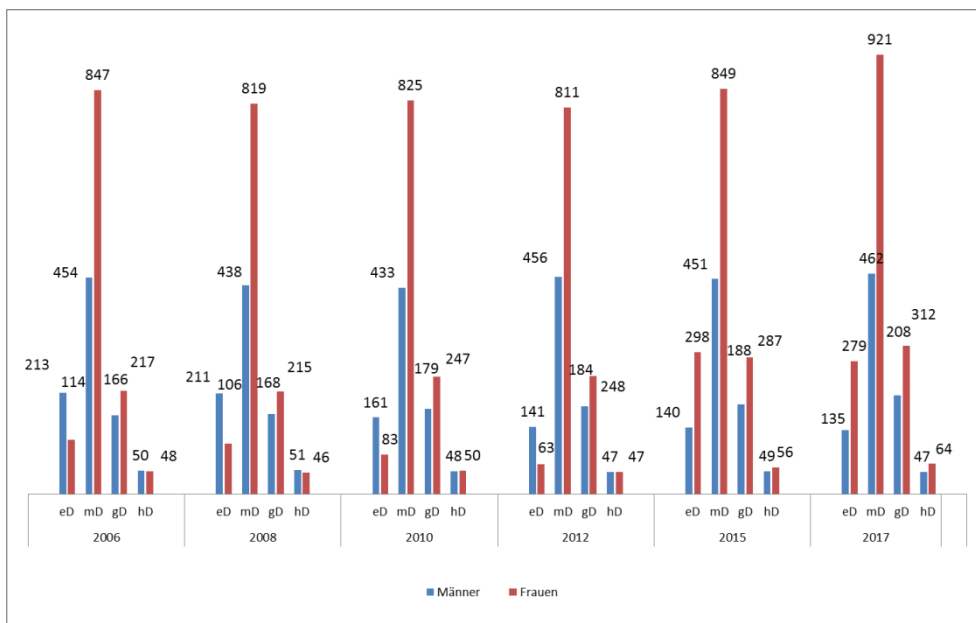
TARIFBESCHÄFTIGTE

Abbildung 10 - Tarifbeschäftigte 2004 – 2017



Im Jahr 2017 beträgt der Frauenanteil unter den Tarifbeschäftigten 65 %. Ob sich unter Gleichstellungsgesichtspunkten ein Handlungsbedarf ergibt, zeigt sich erst durch eine nähere Betrachtung der Laufbahngruppen.

Abbildung 11 - Tarifbeschäftigte nach Laufbahngruppen und Geschlecht



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 der Wiedereingliederung der Gebäudereinigung mit gut 250 RaumpflegerInnen im Jahr 2013 hat sich die Anzahl der MitarbeiterInnen in einfachen Tätigkeiten mehr als verdoppelt. Seitdem sind jährlich kleinere Rückgänge im einfachen

Dienst zu verzeichnen. Der Frauenanteil im einfachen Dienst beträgt im Jahr 2012 30,9 %, im Jahr 2015 68 % und im Jahr 2017 67,4 %.

Der Frauenanteil im mittleren Dienst ist mit 64 % im Jahr 2012 nochmals um 2,6 % auf 66,6 % im Jahr 2017 gestiegen. Im gehobenen Dienst hat sich der Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten von 57 % im Jahr 2012 auf 60 % im Jahr 2017 erhöht.

Vorwiegend ist der Anstieg in den Verwaltungsberufen und im sozialen und pädagogischen Bereich zu verzeichnen. Bei den sozialen und pädagogischen Berufen sind im m.D. sowie g.D. hauptsächlich die städtischen Kindertageseinrichtungen betroffen, im Verwaltungsbereich im m.D. die Stadtbibliothek. Im g.D. sticht hier kein einzelner Bereich heraus. (siehe auch Personalbericht 2018, S. 7)

Das Geschlechterverhältnis im höheren Dienst ist bei den Tarifbeschäftigten relativ ausgewogen. Seit 2012 steigt sogar die Anzahl der Frauen im höheren Dienst auf mittlerweile 64 Frauen. Ihr Anteil im Verhältnis zu den Männern beträgt im Jahr 2017 57,7 %, im Jahr 2015 betrug der Anteil 53,3 % und 2012 genau 50 %.

Bezogen auf die einzelnen Entgeltgruppen ergibt sich ähnlich wie im zurückliegenden Frauenförderplan ein Handlungsbedarf für die EG 3 (einfacher Dienst), EG 4 und EG 7 (mittlerer Dienst), EG 10 bis EG 12 (gehobener Dienst). Im Sozial- und Erziehungsdienst ist die Zielquote in allen S-Gruppen erreicht. Die Details sind in Kapitel 3.1 dargestellt.

Wie sich die Anzahl der Tarifbeschäftigten in den einzelnen Berufsgruppen entwickelt hat, ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass es durch die Überarbeitung der Berufsgruppenbildung und dem neuen Personalmanagementsystem dPers zu leichten Veränderungen der Personenkreise gekommen ist. Die Berufsgruppe „Gesundheitsberufe“ ist neu hinzugekommen und die Gruppe „Sonstige Berufe“ wurde aufgelöst und den übrigen Berufsgruppen zugeordnet. Ein zuverlässiger Vergleich ist im Grunde erst ab dem Jahr 2016 möglich. Dennoch lassen sich grundlegende geschlechtsspezifische Entwicklungstendenzen erkennen.

Abbildung 12 – Entwicklung Tarifbeschäftigte in Berufsgruppen – Frauen 2006

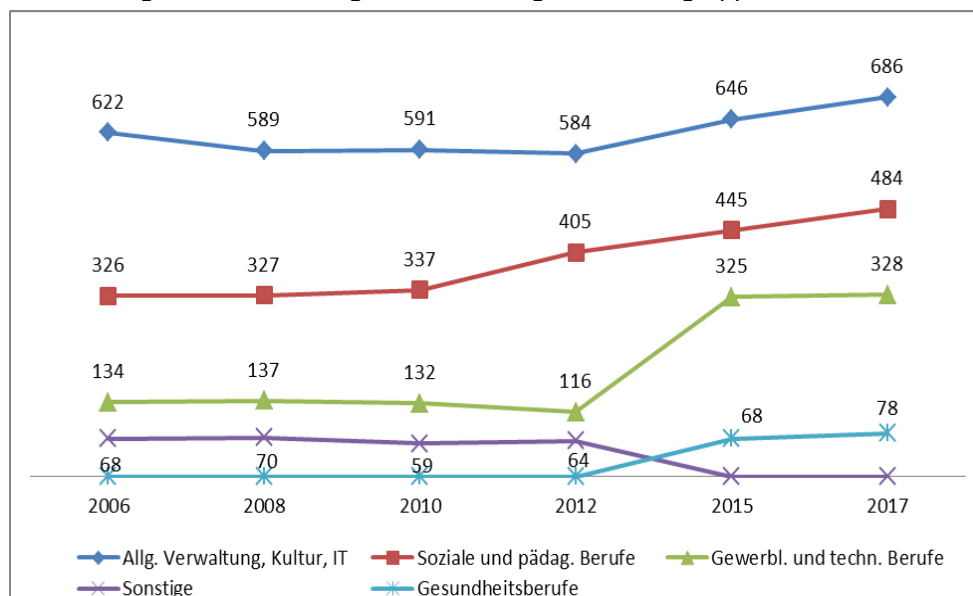
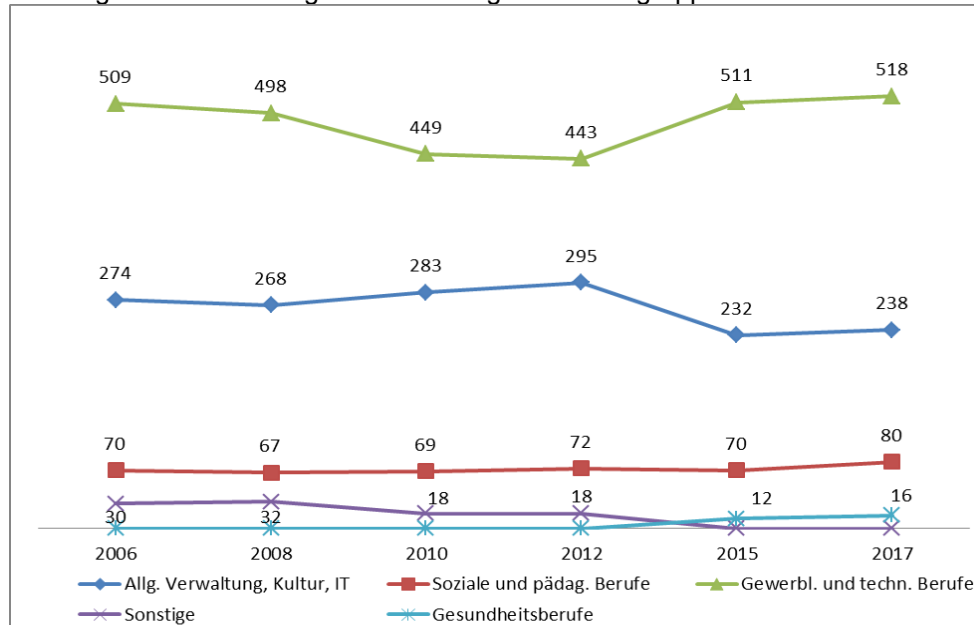


Abbildung 13 – Entwicklung Tarifbeschäftigte in Berufsgruppen – Männer 2006 - 2017



Die überwiegende Anzahl der Frauen ist in den Verwaltungsberufen beschäftigt. Von 2008 bis 2012 blieb die Anzahl sehr konstant, von 2012 bis 2017 ist sie um 100 auf mittlerweile 686 Beschäftigte gestiegen. Ein Anstieg ist insbesondere bei den Verwaltungsfachangestellten und bei den Schulsekretärinnen zu verzeichnen. Die zweitstärkste Repräsentanz von Frauen gibt es in den sozialen Arbeitsgebieten, hier ist über die Jahre hinweg eine kontinuierliche Steigerung des Personalbestandes festzustellen. Weniger vertreten sind Frauen in den gewerblichen und technischen Berufen. Trotz der Bemühungen, Frauen für diese Berufe zu motivieren, reduzierte sich ihr Personalbestand bis zum Jahr 2012. Die dann folgende Verdreifachung des Personalbestandes ist in erster Linie auf die Wiedereingliederung des Reinigungsdienstes zurückzuführen. Bei den Gesundheitsberufen, die vor den Änderungen bei der Berufsgruppenbildung den „Sonstigen Berufen“ zugeordnet waren, gibt es nur marginale Veränderungen, bis 2010 sank der Personalbestand, seither steigt er wieder leicht an.

Die überwiegende Anzahl der Männer ist in gewerblichen und technischen Berufsbereichen tätig. Bis 2012 sank der Personalbestand stetig, seither steigt er wieder, was auch durch die Neuordnung der Berufsgruppen zurückzuführen ist. Die zweitgrößte Gruppe ist in den Verwaltungsberufen beschäftigt, bis 2012 erhöhte sich ihr Personalbestand. Der Abstieg nach 2012 ist ebenfalls durch die Umstrukturierung der Berufsgruppen bedingt, so sind bspw. seit 2015 die Schulhausmeister nicht mehr im Verwaltungsbereich, sondern im gewerblich-technischen Bereich zugeordnet.

Mittlerweile arbeiten 25% der Männer und 75% der Frauen in den allgemeinen Verwaltungsberufen. Bei den sozialen Berufen ist der Anteil männlicher Beschäftigter mit 14 % noch geringer, ihre Anzahl hat sich in den letzten 10 Jahren nur marginal erhöht. Die Anzahl der männlichen Beschäftigten in Gesundheitsberufen bzw. „Sonstigen Berufen“, hat sich von 2008 bis 2017 nahezu halbiert, ihr Anteil zu den weiblichen Tarifbeschäftigten dieser Berufsgruppe beträgt 17 %.

Der Vergleich der Berufsgruppen macht deutlich, dass es nach GStG nach wie vor Handlungsbedarf gibt für Frauen in den gewerblichen und technischen Berufen.

Die Berufsgruppen setzen sich wie folgt zusammen:

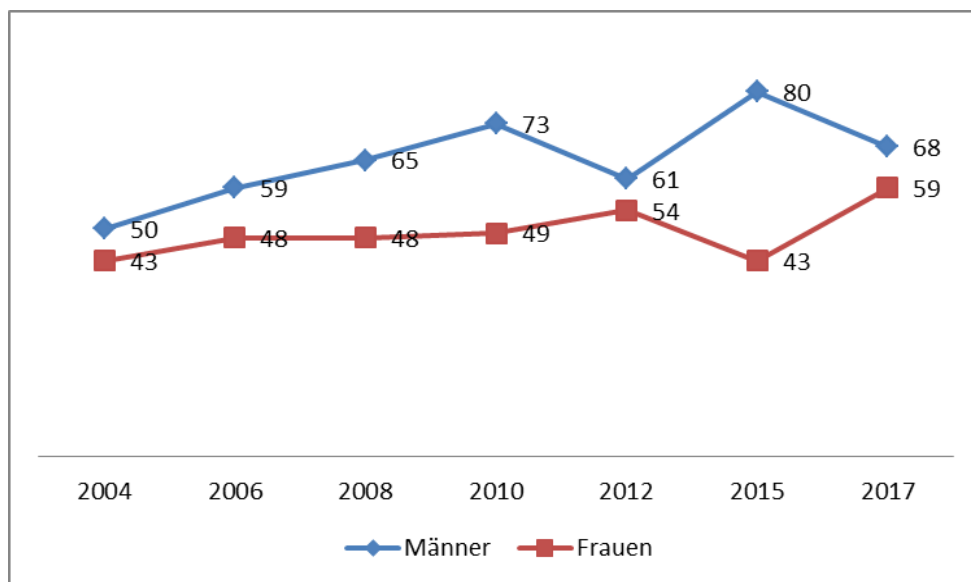
- Allgemeine Verwaltungsberufe, Kultur und IT: alle Beschäftigten in Verwaltungsberufen, VerkehrsüberwacherInnen, Beschäftigte mit Ausbildung im Bibliotheks- und Ar-

chivdienst, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Ungelernte wie BotInnen, PförtnerInnen und Museumsaufsichten

- Soziale und pädagogische Berufe: Beschäftigte mit einem sozialwissenschaftlichen Hochschulstudium, PädagogInnen, SozialpädagogInnen/-arbeiterInnen, HeilpädagogInnen, (Heil-) ErzieherInnen, Sozialpädagogische AssistentInnen, KinderpflegerInnen, ErziehungshelferInnen
- Gewerbliche und technische Berufe: IngenieurInnen, Beschäftigte mit handwerklicher Ausbildung, TechnikerInnen, HausmeisterInnen, ungelernte Beschäftigte
- Gesundheitsberufe: ÄrztInnen, ArzthelferInnen, ErgotherapeutInnen, GesundheitsaufseherInnen, HauswirtschaftlerInnen, LebensmittelkontrolleurInnen, NotfallsanitäterInnen, RettungsassistentInnen, PsychologInnen, VerterinärInnen

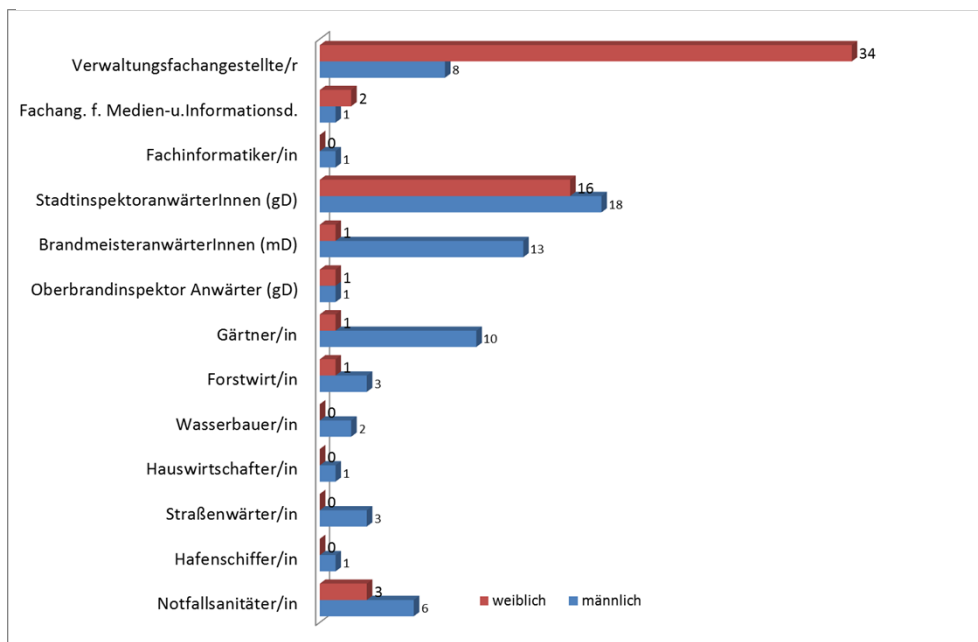
AUSZUBILDENDE

Abbildung 14 - Entwicklung der Auszubildenden 2004 - 2017



Der Frauenanteil bei den Auszubildenden der Kernverwaltung umfasst derzeit 46 % und ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um 11 Prozentpunkte gestiegen. Die Zunahme ist in erster Linie auf die Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze in den Verwaltungsberufen zurückzuführen. Die leichten Schwankungen der Ausbildungszahlen stehen in Abhängigkeit zu den Ausbildungsberufen, die in den jeweiligen Jahren ausgebildet werden. Hierbei ist nach wie vor ein geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten erkennbar, wie auch die nachfolgende Abbildung verdeutlicht.

Abbildung 15 - Auszubildende nach Ausbildungsberufen in der Kernverwaltung



Die geringsten geschlechtsspezifischen Unterschiede sind beim dualen Studium Bachelor of Arts-Public Administration zu erkennen. Die übrigen Ausbildungsberufe sind nach wie vor stark geprägt von der geschlechtsspezifisch ausgerichteten Berufswahl. Einen außergewöhnlich hohen Frauenanteil gibt es bei den Verwaltungsfachangestellten. Bei den gewerblichen Berufen überwiegen männliche Auszubildende. In vier Ausbildungsberufen der Kernverwaltung (Fachinformatiker für Systemintegration, Wasserbauer, Straßenwärter und Hafenschiffer) gibt es derzeit keine weiblichen Auszubildenden. Auch über Praktika und Angebote wie den Girls-Day konnten noch nicht ausreichend Bewerberinnen gewonnen werden. Hier bedarf es noch weiterer Maßnahmen, um mehr Mädchen für diese Berufe zu begeistern. Lediglich beim neuen Ausbildungsberuf Notfallsanitäter/in war der Anteil der Bewerberinnen sehr hoch, so dass mit diesem Ausbildungsberuf der Frauenanteil bei der Berufsfeuerwehr leicht gestiegen ist. Bei den OberbrandinspektorAnwärterInnen sind Frauen und Männer sogar zu gleichen Anteilen vertreten.

Vor dem Beginn einer Ausbildung steht häufig ein berufsorientierendes Praktikum, für einzelne Berufsausbildungen ist das Praktikum auch Bestandteil der Ausbildung. Die geschlechtsspezifische Berufsorientierung macht sich auch hier bereits bemerkbar, wie die nachfolgenden Zahlen bestätigen.

Die Mehrzahl der PraktikantInnen der Kernverwaltung ist weiblich und zumeist im Rahmen der beruflichen Ausbildung in pädagogischen Bereichen eingesetzt.

2016 waren von den insgesamt 302 PraktikantInnen 67,5 % weiblich. 56,3 % der Praktika wurden in einer Kindertagesstätte durchgeführt, darunter waren 65,9 % weibliche und 34,1 % männliche PraktikantInnen. 43,7 % der Praktika wurden in der Verwaltung durchgeführt, auch hier überwiegen mit 70 % die Frauen bzw. Mädchen.

2017 haben insgesamt 238 Nachwuchskräfte ihr Praktikum in der Kernverwaltung absolviert. 64,7 % der PraktikantInnen waren weiblich, 35,3 % männlich. Mehr als die Hälfte (55,5 %) der PraktikantInnen absolvierten ihr Praktikum in der Kita, davon 72 % Frauen und nur noch 28 % Männer, d.h. der Anteil der Männer ist zurückgegangen. 44,5 % der Praktika wurden in der Verwaltung absolviert, davon waren 56 % Frauen und 44 % Männer.

Für die gewerblichen Berufe haben die Entsorgungsbetriebe Lübeck ebenfalls Praktikplätze angeboten. Im Jahr 2016 absolvierten 29 SchülerInnen ihr Praktikum bei der EBL, davon waren 24 % weiblich, im Folgejahr waren es 26 SchülerInnen, davon waren 31 % weiblich. Die maßgeblichen AnsprechpartnerInnen für die Ausbildung sind die Ausbilder und Ausbilderinnen vor Ort. Von 38 Ausbilder und Ausbilderinnen im gewerblichen Bereich sind 29 % Frauen. Bei den Verwaltungsberufen, wo derzeit insgesamt 23 Ausbilder und Ausbilderinnen tätig sind, liegt ihr Anteil bei 39 %. Hier bedarf es noch weiterer Anstrengungen, um Ausbilderinnen für das Aufgabengebiet zu gewinnen und ihren Anteil zu erhöhen.

BEURLAUBTE

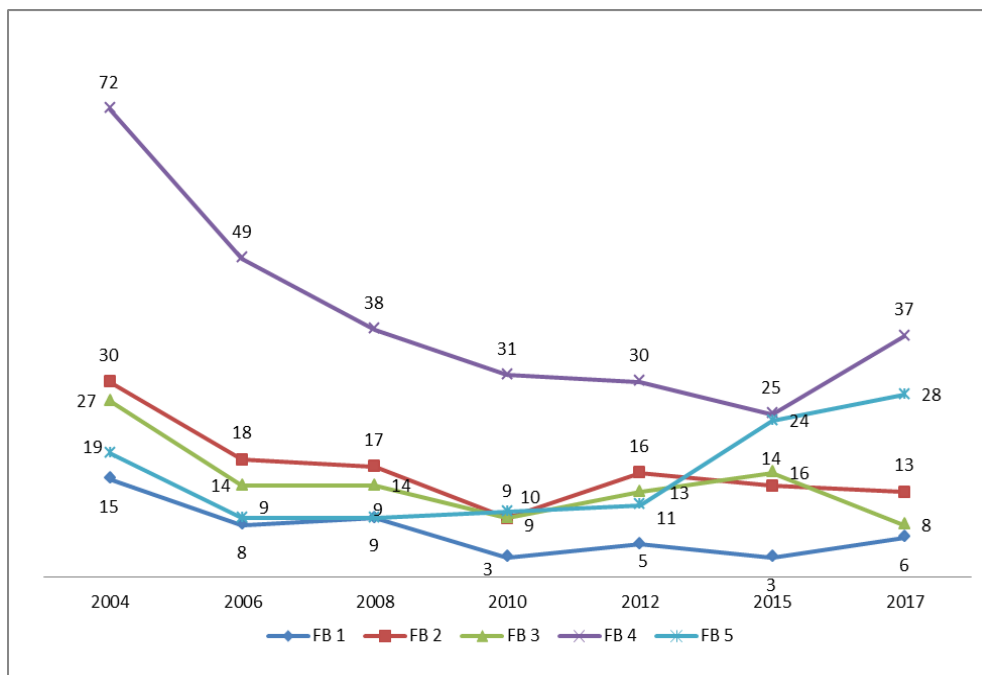
Die Anzahl der Beurlaubten ist seit 2015 leicht gestiegen von 82 auf 92 Beschäftigte. Die Mehrheit der Beurlaubten (78) sind Frauen und im FB 4 und FB 5 beschäftigt. Insgesamt arbeiten 70 % aller Beurlaubten in diesen beiden Fachbereichen.

Der Anteil männlicher Beurlaubter ist von 12,2 % auf 15,2 % gestiegen, macht aber weiterhin einen geringen Teil aus. Tätig sind sie in erster Linie im FB 5.

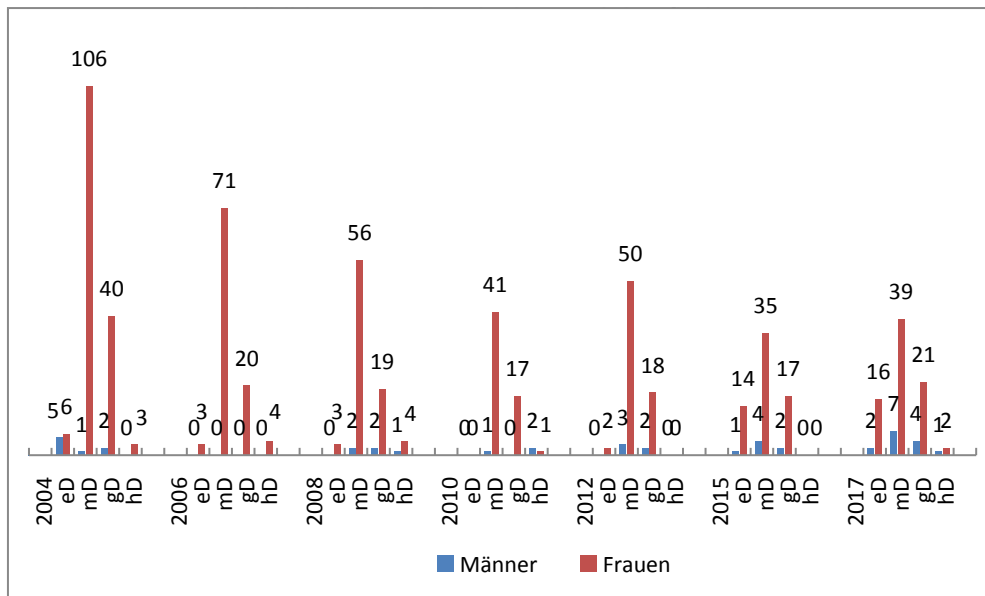
Der häufigste Beurlaubungsgrund ist nach wie vor die Elternzeit (48 %) gefolgt von der Erwerbsminderung (31 %). Die Elternzeiten der Männer umfassen einen Zeitraum von einem Monat bis max. 10 Monate. (vgl. dazu auch Personalbericht 2018, S. 11 ff.)

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

Abbildung 16 – Beurlaubte nach Fachbereichen

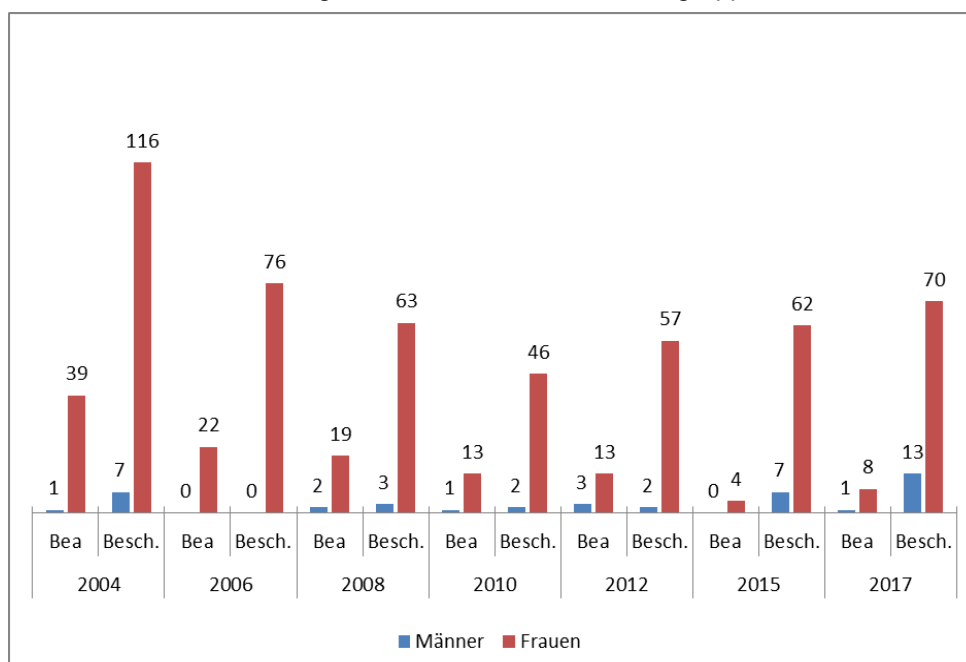


Seit 2014 ist die Anzahl der Beurlaubten in allen Fachbereichen zurückgegangen. Lediglich im Fachbereich 5 ist mit der Wiedereingliederung der GHG im Jahr 2013 und der damit einhergehenden Berufsgruppe der Reinigungskräfte die Anzahl der Beurlaubten stark angestiegen. Auch im FB 4 steigt seit 2015 die Anzahl der Beurlaubten wieder an. Hintergrund dafür ist der mit dem Kita-Ausbau verbundene Personalzuwachs.



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.

Abbildung 18 – Beurlaubte nach Statusgruppen



Bezogen auf Statusgruppen überwiegen mit 90,2 % die Beurlaubungen bei den Tarifbeschäftigten. 2012 betrug der Anteil bei den Tarifbeschäftigten noch 78,6 % und im Jahr 2015 94,5 %. Auffällig ist, dass sich auch zunehmend Männer, insbesondere bei den Tarifbeschäftigten beurlauben lassen, gleichwohl der Anteil im Verhältnis zu den Frauen mit gut 15 % im Jahr 2017 noch recht gering ist.

3 ZIELVORGABEN UND ZIELERREICHUNG

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 2 - Zielvorgaben in den Besoldungsgruppen: BeamtInnen ohne Feuerwehr

Besoldungsgruppe	2017		Ziel für 2021	
	Anzahl BeamtInnen	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 6	6	66,67	Ziel erreicht	0,00
A 7	22	95,45	Ziel erreicht	0,00
A 8	78	65,38	Ziel erreicht	0,00
A 9m	15	46,67	50,00	0,50
A 9g	34	67,65	Ziel erreicht	0,00
A 10	104	79,81	Ziel erreicht	0,00
A 11	91	48,35	50,00	1,50
A 12	48	43,75	48,35	2,00
A 13g	22	54,55	Ziel erreicht	0,00
A 13h	3	66,67	Ziel erreicht	0,00
A 14	11	45,45	50,00	0,50
A 15	7	42,86	45,45	0,00
A 16	4	25,00	42,86	0,50
Gesamt	445	62,25		

Tabelle 4 - Vergleich der Frauenanteile in den Besoldungsgruppen: BeamtInnen 2012-2017

Besoldungsgruppe	Frauenanteil 2017		Frauenanteil 2015		Frauenanteil 2012	
	mit FW	ohne FW	mit FW	ohne FW	mit FW	ohne FW
A 6	62,50%	66,67%	63,63%	66,70%	33,33%	33,33%
A 7	15,44%	95,45%	19,40%	70,30%	22,00%	72,09%
A 8	32,90%	65,38%	33,96%	65,40%	34,94%	61,70%
A 9 (mD)	8,11%	46,67%	8,57%	44,40%	8,65%	56,25%
A 9 (gD)	68,57%	67,65%	61,67%	64,50%	48,28%	49,12%
A 10	76,85%	79,81%	65,04%	66,10%	66,67%	68,75%
A 11	43,14%	48,35%	42,15%	47,80%	42,71%	48,24%
A 12	39,62%	43,35%	45,65%	48,80%	33,33%	36,36%
A 13 (gD)	50,00%	54,55%	42,85%	48,00%	40,00%	45,45%
A 13 (hD)	66,67%	66,67%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
A 14	41,67%	45,45%	50,00%	50,00%	33,33%	33,33%
A 15	42,86%	42,86%	20,00%	22,20%	16,67%	18,18%
A 16	20,00%	25,00%	16,66%	20,00%	33,33%	50,00%
Gesamt	37,02%	62,25%	36,72%	58,00%	36,08%	54,43%

Im Vergleich zum Frauenförderplan 2013 ist der Frauenanteil (ohne Feuerwehr) in über 50 % der Besoldungsgruppen gestiegen. Unterrepräsentanzen gibt es noch in den Besoldungsgruppen A 9 mD., A11, A12 und A14 bis A16 in allen Besoldungsgruppen.

Tabelle 5 - Zielvorgaben Vergütungsgruppen: Tarifbeschäftigte nach TVöD

Tarif-gruppen	2017		Ziel für 2021	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
EG 1	106	81,13	Ziel erreicht	0
EG 2	118	95,76	Ziel erreicht	0,00
EG 2 Ü	42	90,48	Ziel erreicht	0,00
EG 3 (eD)	118	18,75	50,00	37,00
EG 4	59	42,37	47,37	3,00
EG 5	357	57,14	Ziel erreicht	0,00
EG 6	247	53,04	Ziel erreicht	0,00
EG 7	54	42,59	50,00	4,00
EG 8	141	72,34	Ziel erreicht	0,00
EG 9a (mD)	173	64,74	Ziel erreicht	0,00
EG 9b (gD)	78	64,10	Ziel erreicht	0,00
EG 9c (gD)	21	52,38	Ziel erreicht	0,00
EG 10	44	45,45	50,00	2,00
EG 11	91	36,26	45,45	8,50
EG 12	46	39,13	44,13	2,50
EG 13 (hD)	51	54,90	Ziel erreicht	0,00
EG 14	38	66,79	Ziel erreicht	0,00
EG 15	17	52,94	Ziel erreicht	0,00
Sonstige	1	0,00	50,00	0,50

Tabelle 6 - Zielvorgaben Vergütungsgruppen:
Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Tarif-gruppen	2017		Ziel für 2021	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
S3 (mD)	92	98,91	Ziel erreicht	0,00
S4	20	85,00	Ziel erreicht	0,00
S8	170	92,35	Ziel erreicht	0,00
S9	16	93,75	Ziel erreicht	0,00
S11	35	62,86	Ziel erreicht	0,00
S12	59	86,44	Ziel erreicht	0,00
S13	22	90,91	Ziel erreicht	0,00
S14	50	70,00	Ziel erreicht	0,00
S15	34	76,47	Ziel erreicht	0,00
S16	4	75,00	Ziel erreicht	0,00
S17	10	50,00	Ziel erreicht	0,00
S18	2	50,00	Ziel erreicht	0,00

Tabelle 3 - Vergleich der Frauenanteile in den Vergütungsgruppen:
Tarifbeschäftigte 2012-2017

Tarifgruppe	Frauenanteil 2017	Frauenanteil 2015	Frauenanteil 2012
1	81,13%	81,30%	
2	95,76 %	95,70 %	61,54 %
2Ü	90,48 %	89,40 %	65,00 %
3 (eD)	18,75 %	28,50 %	24,56 %
S3 (mD)	98,91 %	100,00 %	98,61 %
4	42,37 %	0,00 %	0,00 %
S4	85,00 %	90,50 %	87,50 %
5	57,14 %	57,60 %	55,84 %
6	53,04 %	53,20 %	55,94 %
S6			98,44 %
7	42,59 %	4,50 %	10,00 %
S7			100,00 %
8	72,34 %	70,70 %	71,92 %
S8	92,35 %		80,95 %
S8a		97,70 %	
S8b		71,40 %	
S9	93,75 %	100,00 %	0,00 %
9a (mD)	64,74 %	58,30 %	57,14 %
9b (gD)	64,10 %	61,30 %	63,16 %
9c (gD)	52,38 %		0,00 %
S10		100,00 %	76,19 %
S11	62,86 %	64,00 %	69,23 %
S11U			100,00 %
S12	86,44 %	76,60 %	88,24 %
S12U			63,83 %
S13	90,91 %	90,50 %	85,71 %
S13U		100,00 %	100,00 %
S14	70,00 %	76,50 %	68,57 %
10	45,45 %	41,30 %	36,96 %
S15	76,47 %	81,30 %	72,00 %
S16	75,00 %	66,70 %	100,00 %
11	36,26 %	35,10 %	36,36 %
S17	50,00 %	44,40 %	40,00 %
12 (gD)	39,13 %	37,00 %	36,64 %
S18	50,00 %	50,00 %	50,00 %
13 (hD)	54,90 %	55,10 %	51,22 %
14	65,79 %	64,70 %	60,61 %
15	52,94 %	41,20 %	38,46 %
15Ü	0,00 %	0,00 %	25,00 %
N	75,00 %		0,00 %

Bei den Tarifbeschäftigten ist im Vergleich zum Bericht zum Frauenförderplan 2013 der Frauenanteil in den Entgeltgruppen EG3, S 3, S4, S9, S11, S14, S15 leicht gesunken und in den sonstigen Entgeltgruppen gestiegen oder gleich geblieben.

Eine Unterrepräsentanz ist in den Entgeltgruppen EG3, 4, 7, 10 bis 12 zu verzeichnen. In den Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst zeigt sich in keiner S-Gruppe mehr eine Unterrepräsentanz, der Frauenanteil beträgt zwischen 50 bis 99 %.

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass durch die neue Entgeltordnung auch neue Entgeltgruppen dazu gekommen sind, was z. B. auch den drastischen Anstieg der Beschäftigten in EG7 zur Folge hatte.

Aus den Vergleichstabellen wird deutlich, dass ein steter Gleichstellungsprozess erkennbar ist, gleichwohl es sowohl bei den Tarifbeschäftigten als auch bei den BeamtInnen in einigen Laufbahngruppen noch weiterer Anstrengungen bedarf, um den Frauenanteil zu erhöhen.

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 2015 zum Frauenförderplan 2013 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 Handlungsfeldern

- 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 2021 konkrete Ziele und Maßnahmen festgelegt.

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

4 HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN DER FACHBEREICHE BIS 2021

FACHBEREICH 1- BÜRGERMEISTER

ERGEBNIS 2017

Das Ziel den Anteil weiblicher Führungskräfte zu halten, konnte annähernd erreicht werden. Der Frauenanteil bei den Bereichsleitungen (einschließlich einer kommissarischen Bereichsleitung) hat sich in den letzten fünf Jahren von 58 % (7w/5 m) geringfügig auf 55 % (6w/5m) reduziert, und bleibt damit in einem sehr ausgewogenen Geschlechterverhältnis. Gleiches trifft auch auf weitere Beschäftigungsgruppen zu.

Seit dem letzten Frauenförderplan 2013 hat sich die Personalkapazität der BeamtInnen im FB 1 von 132 auf 113,6 reduziert, der Frauenanteil ist mit 48,6% nahezu gleich geblieben.

Die meisten BeamtInnen sind beschäftigt im gehobenen Dienst (Frauenanteil 49,35 %), gefolgt vom mittleren Dienst (Frauenanteil 57,14 %) und dem höheren Dienst (Frauenanteil 50 %)

2017 hat sich der Frauenanteil im mittleren, gehobenen sowie im höheren Dienst leicht reduziert. Betroffen sind die Besoldungsgruppen A9 m.D. , A11, A12 und A14. Erhöht hat sich hingegen der Anteil in den Besoldungsgruppen A7, A 9 g.D. und A 10, A13 g.D..

Die Personalkapazität der Tarifbeschäftigten hat sich im selben Zeitraum von 166,8 auf 192,4 erhöht und macht mittlerweile 63 % aller Beschäftigten des Fachbereichs aus. Die Mehrzahl ist im mittleren Dienst beschäftigt (Frauenanteil 70,8 %), gefolgt vom einfachen Dienst (Frauenanteil 46,2 %), dem gehobenen Dienst (Frauenanteil 33,3 %) und dem höheren Dienst (Frauenanteil 29,4 %)

Insbesondere in den Entgeltgruppen EG3, EG5, EG6, EG11, EG12 hat sich der Frauenanteil reduziert, erhöht hat er sich in den Entgeltgruppen EG8, EG9a, EG15.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021

BESONDERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD III UND IV

- Aufforderung und Motivation von Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an städtischen Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte
- Verstärkung von Qualifizierungslehrgängen, u. a. regelmäßiges Angebot von 1. und 2. Angestelltenlehrgängen, Angebote für QuereinsteigerInnen
- Gewinnung von Ausbilderinnen und weiblichen Lehrkräften und Qualifizierung für das zukünftige Aufgabengebiet
- Schaffung verbesserter Rahmenbedingungen für Ausbildungs- und Praktikaplätze
- Erhöhung der Attraktivität des Arbeitgebers HL u. a. durch Neugestaltung der Außendarstellung der HL, verstärkte Präsenz auf Messen, Schulveranstaltungen, Tag der Offenen Tür, Mitwirkung an Kampagnen
- Gezielte Ansprache von Frauen in Medien, auf Messen, in Hochschulen und über Berufsvereinigungen von Frauen für IT-Berufe

FACHBEREICH 2 - WIRTSCHAFT UND SOZIALES

ERGEBNIS 2017

Im FB 2 liegt in nahezu allen Entgelt-/Besoldungsgruppen der Frauenanteil über 50 %. Im mittleren Dienst wurde der Frauenanteil gegenüber den Vergleichszahlen aus 2013 bei den Beamten von 63,7 % auf 66,7 % und bei den Beschäftigten von 75,3 % auf 76,6 % gesteigert.

Im gehobenen Dienst stieg der Frauenanteil im gleichen Zeitraum bei den Beamten von 61,34 % auf 67,94 % und bei den Beschäftigten von 71,5 % auf 74,3 %. Im höheren Dienst wurde der Frauenanteil im Vergleich zu den Zahlen des FFP 2013 bei den Beamten von 0 % auf 50 % und bei den Beschäftigten von 63 % auf 69 % erhöht.

Die Bereichsleitungen im FB 2 sind mit 2 Frauen und 2 Männern besetzt, die stellvertretenden Bereichsleitungen sind ebenfalls 2 Frauen und 2 Männer. Bei den Abteilungs-, Sachgebiets- und Teamleitungen überwiegt der Frauenanteil mit 21 zu 15.

Die Stellen im Fachbereich sind bereits jetzt durch eine hohe Frauenquote geprägt, so dass mittlerweile in einigen Bereichen eher der Bedarf an qualifizierten Männern steigt. In einigen Aufgabenfeldern, wie z. B. im pädagogischen Bereich (u. a. Erwachsenenhilfe) wird sogar explizit um Männer geworben.

Die Maßnahmen Teilzeitbeschäftigung, Teilzeitkräfte in Führungspositionen, Frauen in Führungspositionen und Förderung der Übernahme einer solchen Position, Gespräche vorm Mutterschutz, usw. werden bereits praktiziert und unterstützt, trotz Raumproblemen bei gleichzeitigem Arbeitszeitwunsch am Vormittag.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021

Der Fachbereich will die Handlungsfelder zur Frauenförderung weiterhin bestmöglich verfolgen, um die qualifizierten Frauen zu halten. Der FB sieht sich jedoch nicht dazu veranlasst, weitere Handlungsfelder und Maßnahmen für die nächsten 4 Jahre zu benennen.

Die genannten Maßnahmen A bis H des Rahmenplans zur Frauenförderung finden allesamt Anwendung.

FACHBEREICH 3 - UMWELT, SICHERHEIT UND ORDNUNG

ERGEBNIS 2017

Aktuell werden 4 von 6 Bereichen von Frauen geleitet, davon allerdings einer kommissarisch. An der Steigerung des Frauenanteils auf Abteilungsleitungsebene wird weiterhin gearbeitet, soweit er unter 50% liegt. Im Bereich 3.322 wurden die 50% bereits erreicht.

Um ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen werden Teilzeitarbeitsverhältnisse für Eltern kreativ gestaltet und freie Zeitanteile nach Möglichkeit vertreten. Es gibt eine hohe Bereitschaft aller Bereiche zur Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle, auch in Bereichen, die eher männlich geprägt sind, wie z. B. der Feuerwehr. Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit und Telearbeit finden auch zunehmend bei Männern und Führungskräften Anklang, 3 Bereichsleitungen nutzen bereits Telearbeit. Mit beurlaubten MitarbeiterInnen wird der Kontakt gehalten, es finden regelmäßig Gespräche der jeweiligen Vorgesetzten mit allen zu beurlaubenden Mitarbeiterinnen statt.

Bei der Besetzung von Führungspositionen werden Frauen gezielt angesprochen, eine Besetzung in Teilzeit soll ermöglicht werden.

Für die Feuerwehr und den Stadtwald wurden spezielle Maßnahmen im Handlungsfeld III (Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung) entwickelt. Das Interesse für die Aufgabengebiete soll insbesondere durch das Angebot von Praktika geweckt werden. 2017 waren von 35 PraktikantInnen 7 weiblich. Damit konnte der Frauenanteil von 6 % (2015) auf 20 % gesteigert werden. In den nächsten Jahren soll dieser Anteil auf 30% gesteigert werden.

Der Tag des offenen Rathauses, sowie die Präsenz auf Ausbildungsmessen wurde als Werbepattform für die Ausbildungsberufe im Stadtwald und der Berufsfeuerwehr genutzt. Es bleibt allerdings weiterhin schwierig, Frauen für die Berufsfeuerwehr zu gewinnen; lediglich im reinen Rettungsdienst ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen. Zwei Frauen werden im mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst ausgebildet. Von den insgesamt 35 Auszubildenden an der Notfallsanitäterschule sind inzwischen 10 (30%) weiblich. Für die nächsten Jahre wird ein höherer Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst erwartet, da die NotfallsanitätlerInnen nach ihrer Ausbildung als AnwärtlerInnen übernommen werden können.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021

BESONDERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD III

Für die nächsten 4 Jahre soll das Handlungsfeld III weiterhin verfolgt werden, um immer mehr Frauen für die sogenannten Männerberufe begeistern zu können. Zu den Aktivitäten gehören:

- Teilnahme der Berufsfeuerwehr und des Stadtwaldes am Tag der Offenen Tür und Messen
- Teilnahme von Schülerinnen an Fortbildungen/Workshops zum Thema „Feuerwehrfrau“
- Info-Tag für Frauen zur Gewinnung von Anwärtlerinnen bei der Feuerwehr
- Gezielte Werbung von Praktikantinnen und Erhöhung des Frauenanteils unter den PraktikantInnen auf 30%

FACHBEREICH 4 - KULTUR UND BILDUNG

ERGEBNIS 2017

Der FB 4 versucht über Dauerausschreibungen ständig neue MitarbeiterInnen in den Bereichen 4.511 u. 4.510 zu gewinnen und bei den Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes den Männeranteil zu erhöhen. Geeignete männliche Bewerber werden eingestellt, der Anteil entsprechend geeigneter Bewerber ist allerdings weiterhin gering. Die Bewerberinnenzahl insgesamt reicht aktuell nicht aus, um Stellen zu besetzen. In einigen Entgeltgruppen konnte der Männeranteil allerdings erhöht werden: S11, S12 und S16. In anderen Entgeltgruppen kam es zu keinen nennenswerten Veränderungen des Männeranteils.

In Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Die Bewilligung von Anträgen auf Teilzeit in sehr unterschiedlichen und individuellen Modellen, auch auf die Gefahr hin, dass dieses Einfluss hat auf die soziale Versorgung im Alter.
- Freiwerdende Stundenanteile (Teilzeit, Elternzeit u. a.) werden baldmöglichst vom FB 4 nachbesetzt.
- Alternierende Telearbeit wird bewilligt, wobei Standards zur Sicherung der Aufgabenerbringung festzulegen sind.
- Unterstützung der Kinderbetreuung in Randzeiten über die Kita-Bedarfsplanung: 1/3 aller Kitas in der HL bieten die 10-Std. Öffnungszeit (37 Standorte) sowie Entwicklung des Randzeitenkonzepts Kindertagespflege.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021

BESONDERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD II UND III

BERUFSORIENTIERUNG, AUSBILDUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG SOWIE QUALIFIZIERUNG VON FRAUEN.

- Erhöhung des Männeranteil im Bereich städtische Kindertageseinrichtungen durch:
 - Beteiligung am Boys Day
 - Fortsetzung des Projektes „Mehr Männer in Kitas“ – sofern hierfür zukünftig wieder die erforderlichen Drittmittel verfügbar sind
- Steigerung der Attraktivität und Qualität der Arbeitsplätze und Leistungen durch:
 - Aktivitäten zur Erhebung der Ist-Situation, Ideenentwicklung, Einführung und Umsetzung von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitssituation, Attraktivität, Motivation, Werbung und MitarbeiterInnenbindung in 4.510 und 4.511 unter Einbeziehung der MitarbeiterInnen
 - Einsetzen für die duale Ausbildung in pädagogischen Berufen und Ausbildungsgänge für Quereinsteiger
 - Einsetzen für die angemessene Bezahlung/ ggf. Überprüfung der Eingruppierung anhand der Tätigkeiten
 - Ein auf pädagogische Berufe ausgerichtetes Fortbildungsprogramm
 - Anbieten von Praktika und Anerkennungspraktika sowie BFD und FSJ
 - Unterstützung von Quereinsteigerprogrammen

- Aufforderung der MitarbeiterInnen zur Teilnahme an städtischen Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte
- Gezielte Personalentwicklung von MitarbeiterInnen z.B. durch eine berufsbegleitende Qualifizierung von sozialpädagogischen AssistentInnen zu ErzieherInnen

FACHBEREICH 5 - PLANEN UND BAUEN

ERGEBNIS 2017

Die Zusammensetzung des Personals im Fachbereich Planen und Bauen ist überwiegend durch gewerblich-technische Berufsbilder geprägt. Das Spektrum erstreckt sich von den Tätigkeiten des einfachen Dienstes, vorwiegend im Reinigungsdienst, bis hin zu hochkomplexen Tätigkeiten im Ingenieurwesen des höheren Dienstes, die einen Studienabschluss voraussetzen.

Für den Fachbereich macht sich der einhergehende Fachkräftemangel auf allen Ebenen zunehmend bemerkbar. Es wird deutlich schwieriger sich gegenüber der Wirtschaft als ein attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Nach wie vor gilt sowohl für Frauen als auch für Männer, dass der demographische Wandel diesen Effekt noch verstärkt. Vor diesem Hintergrund müssen weibliche Fachkräfte mit technischen Abschlüssen (MINT) als Potenzial mit ansprechenden Anreizen gewonnen werden, um der Herausforderung zu begegnen.

Den wesentlichen Anteil der Beschäftigten im FB 5 umfassen die Tarifbeschäftigten (93,2 %). In den letzten 4 Jahren konnte der Frauenanteil von 23,8 % auf 42,9 % gesteigert werden. Der starke Anstieg der weiblichen Tarifbeschäftigten hängt zum einen mit der Integration der GHM in die Kernverwaltung zusammen. Zum anderen ist in den höheren Entgeltgruppen (EG10 bis EG13) eine deutliche Steigerung des Frauenanteils um durchschnittlich 7,5 %-Punkte zu verzeichnen. Der Anteil verbeamteter, weiblicher Beschäftigter konnte von knapp 40 % auf über 50 % gesteigert werden. Die Steigerung vollzog sich in allen Laufbahngruppen - am stärksten im gehobenen Dienst.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie wird den Beschäftigten Teilzeitarbeit mit unterschiedlichen Zeitanteilen ermöglicht. 88,2% der 321 Teilzeitbeschäftigten im Stammpersonal sind Frauen, davon überwiegend Reinigungskräfte des GMHL. Ein weiteres Instrument ist die alternierende Telearbeit. In den letzten 2 Jahren ist die Anzahl der Telearbeitsverträge von 9 auf 45 gestiegen, das entspricht 5% des Stammpersonals. Überwiegend nutzen weibliche Beschäftigte die Möglichkeit der Telearbeit (19m/26w).

Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen wurde das Mentoring-Programm genutzt, eine Mentee und ein Mentor nahmen am Programm teil. Darüber hinaus hat eine Beamtin an der Potenzialanalyse des Landes SH teilgenommen und damit die Qualifikation für die Übernahme von Ämtern nach A 14 erworben. Vier Positionen (2m/ 2w) konnten im Fachbereich mit Nachwuchsführungskräften aus der Qualifizierungsreihe „Fit für Führung“ besetzt werden. Der weibliche Anteil an Führungskräften beim GMHL beträgt etwas mehr als 30%.

Von den vier Bereichen wird seit 2018 einer von einer Frau geleitet und auch Sachgebietsleitungspositionen konnten zunehmend mit weiblichen Führungskräften besetzt werden. Seit 2017 wird der personalstärkste Fachbereich der Kernverwaltung, Planen und Bauen von einer Senatorin geführt.

Um mehr Interesse an den technischen Berufen bei Mädchen zu wecken, beteiligt sich u. a. die Bereiche Stadtgrün und Verkehr und der Bereich LPA am Girls Day und bieten Berufspraktika an.

Die Maßnahmen der Gruppe G – Controlling der Frauenförderpläne und Umsetzung sind im Fachbereich deutlich spürbar. Maßnahmen der Gruppe B – Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten sorgen für die besondere Berücksichtigung der Belange von Teilzeitbeschäftigten, und die Telearbeit ermöglicht eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die zu einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit führt.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021

BESONDERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD II

- Als allgemeines Ziel verfolgt der FB Planen und Bauen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den männlichen und weiblichen Beschäftigten auf dem aktuell hohen Niveau zu halten. Teilzeit mit unterschiedlichen Anteilen sollte ermöglicht und freie Zeitanteile möglichst vertreten werden.
- Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sollen mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen gewonnen werden. Hierbei sollen auch Frauen mit technischen Studienabschlüssen gezielt durch eine Kooperation mit der FH Lübeck angesprochen werden.
- Neben der Führungskarriere ist geplant ein Konzept für eine Fachkarriere im technischen Bereich aufzustellen, um weitere Anreize zu schaffen.
- Die Ausbildungs- und Nachwuchsförderung wird verfolgt. Der Fachbereich nimmt weiterhin am Girls Day zu seinen angebotenen Ausbildungsberufen (Gärtner, Straßenwärter, Wasserbauer, Hafenschiffer) teil, um mehr Interesse an technischen Berufen zu wecken. Der Fachbereich beteiligt sich an Messen und am Tag des offenen Rathauses und bietet im technischen Bereich mind. 6 Plätze für Berufspraktika an.

GESAMTÜBERSICHT

- ALLE FACHBEREICHE -

Gesamtübersicht											Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013	
Beamtinnen und Beamte												
Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		gesamt	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	J	K	L	M
A 6	5	3	2,13	7,13	2	3	2,13	4,13	57,92	62,50	27,57	33,33
A 7	123	13	9,94	132,94	13	8	5,91	18,91	14,22	15,44	17,28	22,00
A 8	127	28	18,87	145,87	24	27	18,07	42,07	28,84	32,90	29,52	34,94
A 9 m.D.	105	6	99,02	204,02	5	4	3,27	8,27	4,05	8,11	8,64	8,65
A 9 g.D.	33	2	1,22	34,22	22	2	1,22	23,22	67,86	68,57	48,15	48,28
A 10	63	45	30,21	93,21	39	44	29,71	68,71	73,72	76,85	62,71	66,67
A 11	87	15	11,32	98,32	29	15	11,32	40,32	41,01	43,14	39,94	42,71
A 12	45	8	6,53	51,53	14	7	5,20	19,20	37,26	39,62	33,63	33,33
A13 g.D.	21	3	3,43	24,43	9	3	3,19	12,19	49,88	50,00	35,51	40,00
A13 h.D.	3	0	0,00	3,00	2	0	0,00	2,00	66,67	66,67	100,00	100,00
A 14	11	1	0,50	11,50	4	1	0,50	4,50	39,13	41,67	31,17	33,33
A 15	7	0	0,00	7,00	3	0	0,00	3,00	42,86	42,86	16,67	16,67
A 16	5	0	0,00	5,00	1	0	0,00	1,00	20,00	20,00	33,33	33,33
m.D.	360	50	129,96	489,96	44	42	29,38	73,38	14,98	20,98	20,06	24,20
g.D.	249	73	52,71	301,71	113	71	50,64	163,64	54,24	57,14	48,14	50,97
h.D.	26	1	0,50	26,50	10	1	0,50	10,50	39,62	40,74	30,12	31,03
gesamt	635	124	183,17	818,17	167	114	80,52	247,52	30,25	37,02	32,33	36,08

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Altersteilzeitfälle werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Aktuell wird Altersteilzeit von 14 MitarbeiterInnen in Anspruch genommen (9 weiblich, 5 männlich).

Gesamtübersicht											Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013	
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	J	K	L	M
A 6	1	1	0,50	1,50	0	1	0,50	0,50	33,33	50,00	-	-
A 7	110	4	3,30	113,30	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	1,87	1,87
A 8	76	1	0,80	76,80	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 9 m.D.	93	3	2,53	95,53	1	1	0,95	1,95	2,04	2,08	0,00	0,00
A 9 g.D.	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	100,00	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	5	0	0,00	5,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A13 g.D.	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	1	0	0,00	1,00	0	0	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.	280	9	7,13	287,13	1	2	1,45	2,45	0,85	1,04	0,75	0,75
g.D.	23	0	0,00	23,00	1	0	0,00	1,00	4,35	4,35	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	305,00	9,00	7,13	312,13	2,00	2,00	1,45	3,45	1,11	1,27	0,69	0,68

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Gesamtübersicht											Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013	
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					
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
A 6	4	2	1,63	5,63	2	2	1,63	3,63	64,48	66,67	27,51	33,33
A 7	13	9	6,64	19,64	13	8	5,91	18,91	96,28	95,45	65,37	72,09
A 8	51	27	18,07	69,07	24	27	18,07	42,07	60,91	65,38	55,69	61,70
A 9 m.D.	12	3	96,49	108,49	4	3	2,32	6,32	5,83	46,67	56,12	56,25
A 9 g.D.	32	2	1,22	33,22	21	2	1,22	22,22	66,89	67,65	48,99	49,12
A 10	59	45	30,21	89,21	39	44	29,71	68,71	77,02	79,81	65,00	68,75
A 11	76	15	11,32	87,32	29	15	11,32	40,32	46,17	48,35	45,73	48,24
A 12	40	8	6,53	46,53	14	7	5,20	19,20	41,26	43,75	36,82	36,36
A13 g.D.	19	3	3,43	22,43	9	3	3,19	12,19	54,33	54,55	41,20	45,45
A13 h.D.	3	0	0,00	3,00	2	0	0,00	2,00	66,67	66,67	100,00	100,00
A 14	10	1	0,50	10,50	4	1	0,50	4,50	42,86	45,45	31,17	33,33
A 15	7	0	0,00	7,00	3	0	0,00	3,00	42,86	42,86	18,18	18,18
A 16	4	0	0,00	4,00	1	0	0,00	1,00	25,00	25,00	50,00	50,00
m.D.	80	41	122,83	202,83	43	40	27,93	70,93	34,97	68,60	54,83	60,82
g.D.	226	73	52,71	278,71	112	71	50,64	162,64	58,35	61,20	51,79	54,46
h.D.	24	1	0,50	24,50	10	1	0,50	10,50	42,86	44,00	32,39	33,33
gesamt	330	115	176,04	506,04	165	112	79,07	244,07	48,23	62,25	51,65	55,43

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Altersteilzeitfälle werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Aktuell wird Altersteilzeit von 14 MitarbeiterInnen in Anspruch genommen (9 weiblich, 5 männlich).

Gesamtübersicht												Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013		
Tarifbeschäftigte														
Entgeltgruppe TVÖD und SuE	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %			
	Ganztagskräfte Personalkapazität	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztagskräfte Personalkapazität	Teilzeitkräfte		gesamt	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)		
		Anzahl Personen	Personalkapazität			Anzahl Personen	Personalkapazität							
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M		
1	1	105	58,23	59,23	0	86	47,27	47,27	79,81	81,13	-	-		
2	7	111	71,87	78,87	4	109	69,98	73,98	93,80	95,76	52,21	61,54		
2Ü	9	33	22,98	31,98	5	33	22,98	27,98	87,49	90,48	52,08	65,00		
3 (eD)	114	14	8,09	122,09	13	11	6,31	19,31	15,82	18,75	19,46	24,56		
S3 (mD)	60	32	23,47	83,47	59	32	23,47	82,47	98,80	98,91	98,37	98,61		
4	38	21	10,65	48,65	5	20	10,15	15,15	31,14	42,37	0,00	0,00		
S4	10	10	6,66	16,66	9	8	5,66	14,66	88,00	85,00	86,59	87,50		
5	240	117	76,74	316,74	96	108	70,98	166,98	52,72	57,14	50,59	55,84		
6	183	64	42,71	225,71	73	58	38,87	111,87	49,56	53,04	52,55	55,94		
S6	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	98,23	98,44		
7	48	6	4,24	52,24	17	6	4,24	21,24	40,66	42,59	7,78	10,00		
S7	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	100,00	100,00		
8	101	40	27,05	128,05	63	39	26,64	89,64	70,00	72,34	68,63	71,92		
S8	88	82	58,24	146,24	76	81	57,89	133,89	91,55	92,35	79,80	80,95		
S9	16	0	0,00	16,00	15	0	0,00	15,00	93,75	93,75				
9a (mD)	127	46	31,45	158,45	67	45	30,68	97,68	61,65	64,74	56,06	57,14		
9b (gD)	52	26	16,99	68,99	28	22	14,18	42,18	61,14	64,10	60,54	63,16		
9c (gD)	16	5	3,71	19,71	7	4	3,21	10,21	51,80	52,38				
S10	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	73,98	76,19		
S11	18	17	10,48	28,48	6	16	9,98	15,98	56,11	62,86	62,59	69,23		
S11U	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	100,00	100,00		
S12	34	25	1,33	35,33	28	23	15,87	43,87	124,17	86,44	88,07	88,24		
S12U	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	65,75	63,83		
S13	19	3	1,87	20,87	17	3	1,87	18,87	90,42	90,91	83,04	85,71		
S13U	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	100,00	100,00		
S14	33	17	12,34	45,34	19	16	11,57	30,57	67,42	70,00	66,79	68,75		
10	38	6	4,57	42,57	15	5	3,71	18,71	43,95	45,45	35,58	36,96		
S15	28	6	5,10	33,10	20	6	5,10	25,10	75,83	76,47	70,27	72,00		
S16	3	1	0,82	3,82	2	1	0,82	2,82	73,82	75,00	100,00	100,00		
11	69	22	16,09	85,09	18	15	10,72	28,72	33,75	36,26	32,97	36,36		
S17	9	1	0,77	9,77	4	1	0,00	4,00	40,94	50,00	38,58	40,00		
12 (gD)	37	9	7,01	44,01	10	8	6,24	16,24	36,90	39,13	38,18	38,64		
S18	2	0	0,00	2,00	1	0	0,00	1,00	50,00	50,00	55,56	50,00		
13 (hD)	31	20	12,41	43,41	11	17	10,32	21,32	49,11	54,90	48,11	51,22		
14	21	17	12,31	33,31	10	15	10,15	20,15	60,49	65,79	58,65	60,61		
15	13	4	2,74	15,74	7	2	1,33	8,33	52,92	52,94	37,59	38,46		
15Ü	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	23,02	25,00		
N	3	1	0,25	3,25	3	0	0,00	3,00	92,31	75,00	0,00	0,00		
e.D.	131	263	161,17	292,17	22	239	146,5	121,27	41,51	66,24	23,67	30,88		
m.D.	911	418	281,21	1192,21	480	397	268,6	748,58	62,79	65,99	60,19	63,93		
g.D.	358	138	81,08	439,08	175	120	83,3	258,27	58,82	59,48	55,71	57,41		
h.D.	66	41	27,46	93,46	28	34	21,8	49,80	53,28	57,94	49,21	51,65		
N	3	1	0,25	3,25	3	0	0,0	3,00	92,31	75,00	0,00	0,00		
gesamt	1469	861	551,17	2020,17	708	790	520,19	1180,92	58,46	64,29	54,79	58,49		

Für die aktuelle Auswertung wurde erstmals eine Aufteilung der EG 9 in a, b und c vorgenommen. Die Vergleichszahlen der bisherigen EG9 (gD) werden in der Zeile 9b (gD) aufgeführt.

Altersteilzeitfälle werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Aktuell wird Altersteilzeit von 14 MitarbeiterInnen in Anspruch genommen (8 weiblich, 6 männlich).

FACHBEREICH 1

- BÜRGERMEISTER -

Fachbereich 1 - Bürgermeister											Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013	
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	J	K	L	M
A 6	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00
A 7	4	4	3,17	7,17	3	3	2,44	5,44	75,87	75,00	57,91	66,67
A 8	17	8	5,34	22,34	6	8	5,34	11,34	50,76	56,00	50,57	56,52
A 9 m.D.	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	60,00	60,00
A 9 g.D.	8	0	0,00	8,00	4	0	0,00	4,00	50,00	50,00	35,29	35,29
A 10	7	5	3,22	10,22	4	5	3,22	7,22	70,65	75,00	59,95	63,64
A 11	27	5	3,78	30,78	10	5	3,78	13,78	44,77	46,88	48,50	50,00
A 12	13	4	2,83	15,83	4	3	2,10	6,10	38,53	41,18	49,59	50,00
A13 g.D.	6	2	1,80	7,80	1	2	1,80	2,80	35,90	37,50	21,66	22,22
A13 h.D.	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	100,00	100,00
A 14	6	1	0,50	6,50	3	1	0,50	3,50	53,85	57,14	72,39	75,00
A 15	2	0	0,00	2,00	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.	23	12	8,51	31,51	9	11	7,78	16,78	53,25	57,14	51,75	58,33
g.D.	61	16	11,63	72,63	23	15	10,90	33,90	46,67	49,35	46,11	47,78
h.D.	9	1	0,50	9,50	4	1	0,50	4,50	47,37	50,00	53,61	55,56
gesamt	93	29	20,64	113,64	36	27	19,18	55,18	48,56	51,64	48,36	51,70

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Altersteilzeitfälle werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Aktuell wird Altersteilzeit von 5 MitarbeiterInnen in Anspruch genommen (4 weiblich, 1 männlich).

Fachbereich 1 - Bürgermeister											Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013		
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 Personal- kapazität	(F+G)x100: (B+C) Anzahl Personen	
		Anzahl Personen	Personal- kapazität			Anzahl Personen	Personal- kapazität						
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
2	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
2Ü	0	2	1,00	1,00	0	2	1,50	1,50	150,00	100,00	20,00	33,33	
3 (eD)	8	3	2,01	10,01	2	2	1,50	3,50	34,97	36,36	40,00	50,00	
5	18	6	3,83	21,83	10	5	3,53	13,53	61,98	62,50	75,26	76,67	
6	19	11	7,66	26,66	10	10	6,89	16,89	63,35	66,67	73,21	76,47	
S6	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
7	3	2	1,54	4,54	1	2	1,54	2,54	55,95	60,00	-	-	
S7	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
8	29	8	5,49	34,49	23	8	5,49	28,49	82,60	83,78	63,24	66,67	
9a (mD)	14	3	2,65	16,65	8	3	2,65	10,65	63,96	64,71	62,00	58,33	
9b (gD)	17	0	0,00	17,00	7	0	0,00	7,00	41,18	41,18	25,78	26,67	
9c (gD)	3	1	0,50	3,50	1	0	0,00	1,00	28,57	25,00	-	-	
S10	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
S11	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
S11U	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
S12	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
S12U	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
S13	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
S13U	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
S14	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
10	3	2	1,72	4,72	3	2	1,72	4,72	100,00	100,00	27,63	26,67	
S15	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
S16	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
11	26	3	2,18	28,18	5	1	0,64	5,64	20,01	20,69	23,15	23,08	
S17	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
12 (gD)	8	0	0,00	8,00	2	0	0,00	2,00	25,00	25,00	27,78	28,57	
13 (hD)	5	1	0,77	5,77	0	1	0,77	0,77	13,34	16,67	0,00	0,00	
14	5	2	1,04	6,04	1	1	0,53	1,53	25,33	28,57	46,58	50,00	
15	4	0	0,00	4,00	2	0	0,00	2,00	50,00	50,00	0,00	0,00	
15Ü				0,00				0,00	-	-	-	-	
N	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
e.D.	8	5	3,01	11,01	2	4	3,00	5,00	45,4	46,2	36,0	46,7	
m.D.	83	30	21,17	104,17	52	28	20,10	72,10	69,2	70,8	70,9	72,8	
g.D.	57	6	4,40	61,40	18	3	2,36	20,36	33,2	33,3	26,0	26,0	
h.D.	14	3	1,81	15,81	3	2	1,30	4,30	27,2	29,4	26,9	30,8	
N	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
gesamt	162	44	30,4	192,4	75	37	26,8	101,8	52,89	54,37	52,94	55,73	

Für die aktuelle Auswertung wurde erstmals eine Aufteilung der EG 9 in a, b und c vorgenommen. Die Vergleichszahlen der bisherigen EG9 (gD) sind in der Zeile 9b (gD) aufgeführt.
 Altersteilzeitfälle werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Aktuell wird Altersteilzeit von einer Mitarbeiterin in Anspruch genommen.

FACHBEREICH 2

- WIRTSCHAFT UND SOZIALES -

Fachbereich 2 - Wirtschaft und Soziales											Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013	
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	J	K	L	M
A 6	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	50,00	50,00
A 7	2	2	1,23	3,23	2	2	1,23	3,23	100,00	100,00	53,83	66,67
A 8	12	5	3,23	15,23	6	5	3,23	9,23	60,60	64,71	73,28	78,95
A 9 m.D.	7	2	1,59	8,59	4	2	1,59	5,59	65,08	66,67	55,56	55,56
A 9 g.D.	12	1	0,73	12,73	9	1	0,73	9,73	76,43	76,92	58,08	58,33
A 10	32	20	13,59	45,59	20	20	13,59	33,59	73,68	76,92	66,78	69,84
A 11	21	4	2,73	23,73	11	4	2,73	13,73	57,86	60,00	53,40	56,52
A 12	9	4	3,10	12,10	3	4	3,10	6,10	50,41	53,85	48,28	50,00
A13 g.D.	4	0	0,00	4,00	3	0	0,54	3,54	88,41	75,00	100,00	100,00
A13 h.D.	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-
A 14	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	100,00	100,00	-	-
A 15	0	0	0,00	0,00	0	0	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.	21	9	6,05	27,05	12	9	6,05	18,05	66,73	70,00	63,70	69,44
g.D.	78	29	20,15	98,15	46	29	20,69	66,69	67,94	70,09	61,34	64,29
h.D.	2	0	0,00	2,00	1	0	0,00	1,00	50,00	50,00	0,00	0,00
gesamt	101	38	26,20	127,20	59	38	26,74	85,74	67,40	69,78	60,57	64,24

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Altersteilzeitfälle werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Aktuell wird Altersteilzeit von 4 MitarbeiterInnen in Anspruch genommen (3 weiblich, 1 männlich).

Fachbereich 2 - Wirtschaft und Soziales											Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013		
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	(F+G)x100: (B+C)	
		Anzahl Personen	Personal- kapazität			Anzahl Personen	Personal- kapazität						Personal- kapazität
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
2	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	100,00	100,00	
3 (eD)	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00	25,00	
4	0	1	0,50	0,50	0	1	0,50	0,50	100,00	100,00	-	-	
5	27	17	11,70	38,70	19	17	11,70	30,70	79,33	81,82	74,88	75,93	
6	7	2	1,27	8,27	6	2	1,27	7,27	87,91	88,89	84,89	87,50	
S7	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
7	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	-	-	68,58	73,68	
8	17	7	5,22	22,22	9	7	5,22	14,22	64,00	66,67	59,55	50,00	
S8	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	78,75	76,74	
9a (mD)	47	17	10,41	57,41	34	17	10,41	44,41	77,36	79,69	80,33	78,79	
9b (gD)	11	10	7,39	18,39	7	10	7,39	14,39	78,25	80,95	-	-	
9c (gD)	8	0	0,00	8,00	5	0	0,00	5,00	62,50	62,50	-	-	
S10	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
S11	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
S11U	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	75,34	75,00	
S12	22	15	11,07	33,07	20	14	10,18	30,18	91,26	91,89	78,92	76,67	
S14	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
10	5	0	0,00	5,00	3	0	0,00	3,00	60,00	60,00	75,00	75,00	
S15	14	0	0,00	14,00	8	0	0,00	8,00	57,14	57,14	44,44	44,44	
11	2	0	0,00	2,00	2	0	0,00	2,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
S17	2	1	0,77	2,77	0	1	0,77	0,77	27,80	33,33	0,00	0,00	
12 (gD)	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	
S18	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
13 (hD)	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	72,92	80,00	
14	1	9	6,48	7,48	0	9	6,48	6,48	86,63	90,00	69,70	75,00	
15	3	4	2,74	5,74	2	2	1,33	3,33	58,01	57,14	54,93	60,00	
15Ü	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	47,29	50,00	
N	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
e.D.	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00	40,00	
m.D.	99	44	29,10	128,10	69	44	29,10	98,10	76,6	79,0	75,30	76,50	
g.D.	66	26	19,23	85,23	45	25	18,34	63,34	74,3	76,1	71,50	70,80	
h.D.	5	13	9,22	14,22	2	11	7,81	9,81	69,0	72,2	63,00	68,80	
N	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-	
gesamt	171	83	57,6	228,55	116	80	55,3	171,25	74,9	77,2	72,40	73,40	

Für die aktuelle Auswertung wurde erstmals eine Aufteilung der EG 9 in a, b und c vorgenommen. Die Vergleichszahlen der bisherigen EG9 (gD) werden in der Zeile 9b (gD) :

FACHBEREICH 3

- UMWELT, SICHERHEIT UND ORDNUNG -

Fachbereich 3 - Umwelt, Sicherheit und Ordnung											Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013	
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	J	K	L	M
A 6	2	1	0,50	2,50	1	1	0,50	1,50	60,00	66,67	19,80	25,00
A 7	111	4	3,30	114,30	2	0	0,00	2,00	1,75	1,74	3,72	5,22
A 8	87	7	4,50	91,50	4	6	3,70	7,70	8,42	10,64	8,98	10,42
A 9 m.D.	93	3	96,70	189,70	1	1	0,95	1,95	1,03	2,08	0,00	0,00
A 9 g.D.	7	0	0,00	7,00	4	0	0,00	4,00	57,14	57,14	40,00	40,00
A 10	12	11	7,28	19,28	7	11	7,28	14,28	74,07	78,26	58,55	65,52
A 11	24	1	0,95	24,95	3	1	0,95	3,95	15,83	16,00	11,98	13,64
A 12	7	0	0,60	7,60	1	0	0,00	1,00	13,16	14,29	13,16	12,50
A13 g.D.	6	0	0,78	6,78	2	0	0,00	2,00	29,50	33,33	13,50	16,67
A13 h.D.	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-
A 14	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00
A 15	2	0	0,00	2,00	1	0	0,00	1,00	50,00	50,00	33,33	33,33
A 16	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
m.D.	293	15	105,00	398,00	8	8	5,15	13,15	3,30	5,19	4,68	5,86
g.D.	56	12	9,61	65,61	17	12	8,23	25,23	38,45	42,65	31,57	37,14
h.D.	4	0	0,00	4,00	1	0	0,00	1,00	25,00	25,00	33,33	33,33
gesamt	353	27	114,61	467,61	26	20	13,38	39,38	8,42	12,11	9,71	12,01

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Altersteilzeitfälle werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Aktuell wird Altersteilzeit von 3 Mitarbeitern in Anspruch genommen (männlich).

Fachbereich 3 - Umwelt, Sicherheit und Ordnung											Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013	
Tarifbeschäftigte												
Entgeltgruppe TVÖD und SuE	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					
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
2	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	63,64	75,00
3 (eD)	6	2	1,00	7,00	3	2	1,00	4,00	57,14	62,50	-	-
4	4	0	0,00	4,00	2	0	0,00	2,00	50,00	50,00	-	-
5	29	30	18,59	47,59	17	24	14,62	31,62	66,44	69,49	52,07	60,66
6	31	13	7,95	38,95	19	11	6,66	25,66	65,88	68,18	55,58	58,49
7	15	1	0,77	15,77	10	1	0,77	10,77	68,29	68,75	0,00	0,00
8	37	17	11,12	48,12	23	16	10,71	33,71	70,05	72,22	77,44	80,39
9a (mD)	8	5	3,31	11,31	4	5	3,31	7,31	64,63	69,23	59,23	66,67
9b (gD)	2	1	0,50	2,50	0	1	0,50	0,50	20,00	33,33	57,00	75,00
9c (gD)	1	1	0,51	1,51	0	1	0,51	0,51		50,00		
10	3	0	0,00	3,00	1	0	0,00	1,00	33,33	33,33	49,68	50,00
11	10	6	4,54	14,54	5	5	3,77	8,77	60,32	62,50	48,24	54,55
12 (gD)	3	3	2,27	5,27	1	2	1,50	2,50	47,44	50,00	50,00	50,00
13 (hD)	5	3	1,18	6,18	1	2	0,35	1,35	21,84	37,50	20,75	20,00
14	2	2	1,26	3,26	1	1	0,50	1,50	46,01	50,00	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
N	3	1	0,25	3,25	3	0	0,00	3,00	92,31	75,00	0,00	0,00
e.D.	7	2	1,00	8,00	3	2	1,00	4,00	50,0	55,6	63,64	75,00
m.D.	124	66	41,74	165,74	75	57	36,07	111,07	67,0	69,5	60,29	65,36
g.D.	19	11	7,82	26,82	7	9	6,28	13,28	49,5	53,3	49,95	56,52
h.D.	8	5	2,44	10,44	2	3	0,85	2,85	27,3	38,5	38,36	37,50
N	3	1	0,25	3,25	3	0	0,00	3,00	92,3	75,0	0,00	0,00
gesamt	161	85	53,3	214,3	90	71	44,2	134,2	62,64	65,45	58,04	63,47

Für die aktuelle Auswertung wurde erstmals eine Aufteilung der EG 9 in a, b und c vorgenommen. Die Vergleichszahlen der bisherigen EG9 (gD) werden in der Zeile 9b (gD) aufgeführt.

Altersteilzeitfälle werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Aktuell wird Altersteilzeit von einem Mitarbeiter in Anspruch genommen (männlich).

FACHBEREICH 4

- KULTUR UND BILDUNG -

Fachbereich 4 - Kultur und Bildung											Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013	
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	J	K	L	M
A 6	2	1	0,88	2,88	1	1	0,88	1,88	65,28	66,67	40,36	50,00
A 7	4	3	2,24	6,24	4	3	2,24	6,24	100,00	100,00	100,00	100,00
A 8	6	3	1,90	7,90	4	3	1,90	5,90	74,68	77,78	69,35	75,00
A 9 m.D.	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	48,75	50,00
A 9 g.D.	5	1	0,49	5,49	5	1	0,49	5,49	100,00	100,00	100,00	100,00
A 10	7	5	3,32	10,32	5	4	2,82	7,82	75,78	75,00	60,00	62,50
A 11	5	3	2,13	7,13	2	3	2,13	4,13	57,92	62,50	62,47	71,43
A 12	5	0	0,00	5,00	2	0	0,00	2,00	40,00	40,00	25,00	20,00
A13 g.D.	2	0	0,00	2,00	2	0	0,00	2,00	100,00	100,00	50,00	50,00
A13 h.D.	2	0	0,00	2,00	1	0	0,00	1,00	50,00	50,00	-	-
A 14	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-
A 15	2	0	0,00	2,00	1	0	0,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00
A 16	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-
m.D.	13	7	5,02	18,02	9	7	5,02	14,02	77,80	80,00	70,73	75,00
g.D.	24	9	5,94	29,94	16	8	5,44	21,44	71,61	72,73	62,23	62,96
h.D.	5	0	0,00	5,00	2	0	0,00	2,00	40,00	40,00	50,00	50,00
gesamt	42	16	10,96	52,96	27	15	10,46	37,46	70,73	72,41	65,82	68,42

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Altersteilzeitfälle werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Aktuell wird Altersteilzeit von einer Mitarbeiterin in Anspruch genommen.

Fachbereich 4 - Kultur und Bildung													Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013	
Tarifbeschäftigte														
Entgeltgruppe TVÖD und SuE	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %			
	Ganztagskräfte Personal- kapazität	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztagskräfte Personal- kapazität	Teilzeitkräfte		gesamt	I x 100 : E	(F+G)x100: (B+C)	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	J	K	L	M		
2	1	1	0,96	1,96	0	1	0,96	0,96	48,98	50,00	32,47	33,33		
2Ü	0	10	5,78	5,78	0	10	5,78	5,78	100,00	100,00	85,37	85,71		
3 (eD)	12	7	4,25	16,25	4	6	3,75	7,75	47,69	52,63	32,43	40,00		
S3 (mD)	60	32	23,47	83,47	59	32	23,47	82,47	98,80	98,91	98,37	98,61		
4	6	20	10,15	16,15	2	19	9,65	11,65	72,14	80,77	-	-		
S4	10	10	6,66	16,66	9	8	5,66	14,66	88,00	85,00	86,59	87,50		
5	46	50	32,84	78,84	33	50	32,84	65,84	83,51	86,46	61,03	66,92		
6	27	25	17,79	44,79	19	25	17,79	36,79	82,14	84,62	57,46	61,54		
S6	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	98,23	98,44		
7	4	2	1,41	5,41	3	2	1,41	4,41	81,52	83,33	100,00	100,00		
S7	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	100,00	100,00		
8	13	4	2,65	15,65	7	4	2,65	9,65	61,66	64,71	74,65	73,68		
S8	88	82	58,23	146,23	76	81	57,89	133,89	91,56	92,35	80,88	84,21		
S9	16	0	0,00	16,00	15	0	0,00	15,00	93,75	93,75	-	-		
9a (mD)	18	19	13,75	31,75	13	19	13,75	26,75	84,25	86,49	73,83	78,57		
9b (gD)	9	10	6,87	15,87	9	7	4,97	13,97	88,03	84,21	52,60	52,94		
9c (gD)	2	3	2,69	4,69	1	3	2,69	3,69	78,68	80,00	-	-		
S10	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	73,98	76,19		
S11	18	17	10,48	28,48	6	16	9,98	15,98	56,11	62,86	62,59	69,23		
S11U	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	100,00	100,00		
S12	12	10	6,26	18,26	8	9	5,51	13,51	73,99	77,27	100,00	100,00		
S12U	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	42,09	41,18		
S13	19	3	1,87	20,87	17	3	1,87	18,87	90,42	90,91	83,04	85,71		
S13U	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	100,00	100,00		
S14	33	17	10,48	43,48	19	16	11,57	30,57	70,31	70,00	66,79	68,75		
10	15	1	0,50	15,50	8	1	0,50	8,50	54,84	56,25	56,57	61,54		
S15	14	6	5,10	19,10	12	6	5,10	17,10	89,53	90,00	86,25	87,50		
S16	3	1	0,82	3,82	2	1	0,82	2,82	73,82	75,00	100,00	100,00		
11	5	5	2,77	7,77	1	4	2,27	3,27	42,08	50,00	55,68	63,64		
S17	7	0	0,00	7,00	4	0	0,00	4,00	57,14	57,14	55,68	57,14		
12 (gD)	1	0	0,00	1,00	1	0	0,00	1,00	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	11	6,64	12,64	5	10	6,14	11,14	88,13	88,24	91,09	85,71		
14	3	3	2,17	5,17	3	2	1,27	4,27	82,59	83,33	33,33	50,00		
15	5	0	0,00	5,00	3	0	0,00	3,00	60,00	60,00	40,00	40,00		
N	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-		
e.D.	13	18	10,99	23,99	4	17	10,49	14,49	60,4	67,7	37,20	46,39		
m.D.	288	244	166,95	454,95	236	240	165,11	401,11	88,2	89,5	79,60	82,36		
q.D.	139	73	47,84	186,84	89	66	45,28	134,28	71,9	73,1	68,63	70,31		
h.D.	14	14	8,81	22,81	11	12	7,41	18,41	80,7	82,1	63,16	65,38		
N	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-		
gesamt	454	349	234,6	688,6	340	335	228,3	568,3	82,53	84,06	71,42	74,69		

Für die aktuelle Auswertung wurde erstmals eine Aufteilung der EG 9 in a, b und c vorgenommen. Die Vergleichszahlen der bisherigen EG9 (gD) werden in der Zeile 9b (gD) aufgeführt.

Altersteilzeitfälle werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Aktuell wird Altersteilzeit von 5 MitarbeiterInnen in Anspruch genommen (4 weiblich, 1 männlich).

FACHBEREICH 5

- PLANEN UND BAUEN -

Fachbereich 5 - Planen und Bauen											Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013	
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	J	K	L	M
A 6	1	1	0,8	1,8	0	1	0,8	0,8	42,86	50,00	42,25	50,00
A 7	2	0	0,0	2,0	2	0	0,0	2,0	100,00	100,00	100,00	100,00
A 8	5	5	3,9	8,9	4	5	3,9	7,9	88,76	90,00	61,95	66,67
A 9 m.D.	2	1	0,7	2,7	0	1	0,7	0,7	26,74	33,33	-	-
A 9 g.D.	1	0	0,0	1,0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	14,29	14,29
A 10	5	4	2,8	7,8	3	4	2,8	5,8	74,36	77,78	57,29	60,00
A 11	10	2	1,7	11,7	3	2	1,7	4,7	40,32	41,67	38,46	35,71
A 12	11	0	0,0	11,0	4	0	0,0	4,0	36,36	36,36	18,18	18,18
A13 g.D.	3	1	0,9	3,9	1	1	0,9	1,9	48,05	50,00	46,41	50,00
A13 h.D.	1	0	0,0	1,0	1	0	0,0	1,0	100,00	100,00	100,00	100,00
A 14	2	0	0,0	2,0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	1	0	0,0	1,0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00
A 16	2	0	0,0	2,0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	-	-
m.D.	10	7	5,4	15,4	6	7	5,38	11,4	73,99	76,47	69,65	73,68
g.D.	30	7	5,4	35,4	11	7	5,4	16,4	46,30	48,65	34,24	34,78
h.D.	6	0	0,0	6,0	1	0	0,0	1,0	16,67	16,67	11,11	11,11
gesamt	46	14	10,8	56,8	18	14	10,8	28,8	50,67	53,33	39,63	41,89

Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt

Altersteilzeitfälle werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Aktuell wird Altersteilzeit von einer Mitarbeiterin in Anspruch genommen.

Fachbereich 5 - Planen und Bauen											Zum Vergleich Zahlen des FFP 2013	
Tarifbeschäftigte												
Entgeltgruppe TVÖD und SuE	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen				Frauenanteil in %		Frauenanteil in %	
	Ganztagskräfte Personal- kapazität	Teilzeitkräfte		gesamt	Ganztagskräfte Personal- kapazität	Teilzeitkräfte		gesamt	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	J	K	L	M
1	1	105	58,23	59,23	0	86	47,27	47,27	79,81	81,13	-	-
2	5	110	70,90	75,90	4	108	69,01	73,01	96,19	97,39	0,00	0,00
2Ü	9	21	16,19	25,19	5	21	16,19	21,19	84,12	86,67	0,00	0,00
3 (eD)	87	2	0,83	87,83	4	1	0,06	4,06	4,62	5,62	4,11	4,00
4	28	0	0,00	28,00	1	0	0,00	1,00	3,57	3,57	0,00	0,00
5	121	14	9,77	130,77	17	12	8,30	25,30	19,35	21,48	22,93	24,55
6	99	13	8,04	107,04	19	10	6,25	25,25	23,59	25,89	33,69	35,64
7	25	1	0,52	25,52	2	1	0,52	2,52	9,87	11,54	3,14	5,88
8	5	4	2,57	7,57	1	4	2,57	3,57	47,16	55,56	43,96	47,06
9a (mD)	40	2	1,33	41,33	8	1	0,56	8,56	20,71	21,43	24,90	22,22
9b (gD)	13	5	2,24	15,24	5	4	1,33	6,33	41,54	50,00	71,16	85,71
9c (gD)	2	0	0,00	2,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00		
10	12	3	2,35	14,35	0	2	1,49	1,49	10,38	13,33	4,94	8,33
11	26	8	6,60	32,60	5	5	4,04	9,04	27,73	29,41	21,66	23,33
12 (gD)	24	6	4,74	28,74	5	6	4,74	9,74	33,89	36,67	34,42	34,48
13 (hD)	14	5	3,82	17,82	5	4	3,05	8,05	45,17	47,37	28,22	30,77
14	10	2	1,37	11,37	5	2	1,37	6,37	56,02	58,33	65,33	61,54
15Ü	1	0	0,00	1,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
N	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-
e.D.	102,00	238,00	146,15	248,15	13	216	85,26	145,53	58,6	67,4	3,90	3,80
m.D.	318	34	22,23	340,23	48	28	18,20	66,20	19,5	21,6	24,24	25,47
g.D.	77	22	15,93	92,93	15	17	11,60	26,60	28,6	32,3	26,30	30,77
h.D.	25	7	5,19	30,19	10	6	4,42	14,42	47,8	50,0	44,17	42,86
N	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-
gesamt	522	301	189,5	711,5	86	267	119,5	252,8	35,52	42,89	22,16	23,77

Für die aktuelle Auswertung wurde erstmals eine Aufteilung der EG 9 in a, b und c vorgenommen. Die Vergleichszahlen der bisherigen EG9 (gD) werden in der Zeile 9b (gD) aufgeführt.

Altersteilzeitfälle werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt. Aktuell wird Altersteilzeit von 7 MitarbeiterInnen in Anspruch genommen (3 weiblich, 4 männlich).

Tabelle 8 – Gesamtübersicht über die Beschäftigten der Kernverwaltung nach Fachbereichen

ANLAGE 2

	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	831	312	519	162	83	79	145	101	44	401	49	352	61	45	16	62	34	28
BeamtInnen im Stammpersonal	778	291	487	128	67	61	144	100	44	384	46	338	60	44	16	62	34	28
Beurlaubte BeamtInnen o. Bezüge ^{a)}	3	3	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0
Auszubildende	50	18	32	34	16	18	0	0	0	16	2	14	0	0	0	0	0	0
Tarifbeschäftigte Gesamt	2.502	1.616	886	252	149	103	265	207	58	264	168	96	847	715	132	874	377	497
Tarifbeschäftigte im Stammpersonal	2.345	1.506	839	207	113	94	254	197	57	247	161	86	808	679	129	829	356	473
Beurlaubte Tarifbeschäftigte o. Bezüge ^{a)}	80	69	11	2	2	0	11	10	1	4	3	1	35	34	1	28	20	8
Auszubildende	77	41	36	43	34	9	0	0	0	13	4	9	4	2	2	17	1	16
Summe Beschäftigtenzahl:	3.333	1.928	1.405	414	232	182	410	308	102	665	217	448	908	760	148	936	411	525
davon Stammpersonal	3.123	1.797	1.326	335	180	155	398	297	101	631	207	424	868	723	145	891	390	501
davon Beurlaubten o. Bezüge ^{a)}	83	72	11	2	2	0	12	11	1	5	4	1	36	35	1	28	20	8
davon Auszubildenden	127	59	68	77	50	27	0	0	0	29	6	23	4	2	2	17	1	16
davon bei der Feuerwehr	372	25	347	0	0	0	0	0	0	372	25	347	0	0	0	0	0	0
davon Vollzeit ohne Beurlaubte	2.388	1.019	1.369	349	173	176	290	191	99	572	124	448	562	416	146	615	115	500
davon Teilzeit ohne Beurlaubte	1.035	956	79	75	65	10	123	120	3	112	98	14	383	368	15	342	305	37
nicht berücksichtigte Personengruppen:																		
Sonstige und Sonstige o. Bezüge ^{b)}	182	125	57	16	10	6	16	15	1	27	11	16	74	60	14	49	29	20
Sonstige o. Bezüge ^{b)}	50	42	8	3	3	0	3	3	0	4	4	0	19	18	1	21	14	7
davon BeamtInnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
davon Tarifbeschäftigte	50	42	8	3	3	0	3	3	0	4	4	0	19	18	1	21	14	7
Sonstige	132	83	49	13	7	6	13	12	1	23	7	16	55	42	13	28	15	13
Summe Gesamtbeschäftigte der Kernverwaltung:	3.515	2.053	1.462	430	242	188	426	323	103	692	228	464	982	820	162	985	440	545
	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 (z.B. Rente auf Zeit, Elternzeit)

^{b)} setzt sich zusammen aus Beschäftigten mit längerer AU ohne Bezüge und sonstigen Beschäftigungsverhältnissen ohne Bezüge

^{c)} setzt sich zusammen aus Referendare/innen, FSJ, BFD, geringfügig Beschäftigten, budgetrelevanten Beurlaubten, budgetrelevanten BeamtInnen mit längerer AU

Frauenförderplan (FFP) Kernverwaltung 2018

hier: Stellungnahme des Frauenbüros

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

Die Analyse des Personalbestandes der Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck zeigt Verbesserungen, aber auch nach wie vor bestehende Ungleichheiten auf:

- **Führungskräfte**: Frauen stellten 2017 57% der Mitarbeiter*innen, aber „nur“ 46% der Führungskräfte bzw. 40% der stellvertretenden Führungskräfte. Die Zahl der Bereichsleitungen wurde seit 2004 um fast die Hälfte (von 58 auf 30) reduziert. Die Zahl der Frauen blieb (fast) gleich, dadurch steigt der prozentuale Anteil der Frauen an allen Bereichsleitungen.
- **gewerblich-technische Berufe**: hier sind nach wie vor 79% Männer, d.h. nur etwas mehr als ein Fünftel (21,4%) Frauen, die absolute Zahl der Frauen in gewerblich-technischen Berufen ist jedoch seit 2012 leicht gestiegen
- **soziale und pädagogische Berufe**: 86% sind Frauen, d.h. nur 14 % Männer
- **Berufsfeuerwehr**: Der Anteil der Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst ist von 0,68% (2013) auf 1,27% (2017) gestiegen. Von 312 Feuerwehrbeschäftigten waren 2017 3,5 Frauen.
- **Teilzeit/Vollzeit**: Seit 2015 arbeiten erstmals mehr Frauen in Teilzeit (TZ) als in Vollzeit (VZ). Von allen TZ-Beschäftigten sind 92% Frauen (8% Männer).
- **Laufbahnguppen**: Je höher die Laufbahn, desto geringer ist der Frauenanteil. Im e.D. (Angestellte) waren 67% Frauen, im m.D. 66%, im g.D. 60% und im h.D. 58% Frauen.
- **Ausbildung und Praktika**: Während es in der Ausbildung z.T. noch die „klassische“ Verteilung gibt (34 Frauen, 8 Männer bei Verwaltungsfachangestellten; 13 Männer, 1 Frau bei den Brandmeisteranwärter*innen bzw. 10 Männer, 1 Frau bei den Gärtner*innen), sind bei den Praktika in Kitas Männer bereits mit 28-34% und in der Verwaltung mit 30-44% vertreten.

Mit dem Angebot von vier Handlungsfeldern sollen die Fachbereiche konkrete und zielgerichtete Maßnahmen, bezogen auf die jeweilige Arbeitssituation und die vorhandenen Berufsbilder, entwickeln.

Nach vier Jahren können erste Ergebnisse der neuen Vorgehensweise für die Fachbereiche 1-5 vorgestellt werden. Es gibt einige positive Beispiele, z.B.

- das Halten und den Ausbau des Anteils von Frauen in Führungspositionen
- verstärkte Maßnahmen der Berufsorientierung: Die Fachbereiche 3 und 5 (Umwelt, Sicherheit und Ordnung & Planen und Bauen) bieten zunehmend Praktika im gewerblich-technischen Bereich - auch für Mädchen - an.

Das Frauenbüro schlägt jedoch vor, folgende weitere Ziele in den FFP der Kernverwaltung aufzunehmen:

Fachbereich 1: Während der Anteil der Frauen im m.D. bei 70% liegt, stellen sie im h.D. nur 29%. Erhöhung des Anteils von Frauen im g.D. (derzeit 33 %) und h.D. (derzeit 29%).

Fachbereich 5: Der Anteil der Frauen an den Hausmeister*innen und Schularbeiter*innen ist durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen.

für alle Fachbereiche: Teilzeitbeschäftigten wird bei Interesse eine Erhöhung ihrer Stundenanteile ermöglicht (z.B. Gebäudereinigung, Stadtbibliothek, Schulsekretariate, Kitas), so das ein existenzielles Einkommen gesichert wird.

In den kommenden 12 Jahren werden über 50% der Beschäftigten der Hansestadt Lübeck in den Ruhestand gehen.

Ziel muss es sein, bei den anstehenden Personalwechseln die Chance, die Umsetzung des GStG zu befördern – insbesondere auch bei den noch immer offensichtlichen Handlungsfeldern, den „frauentypischen“ und „männertypischen“ Berufsfeldern und der ungleichen Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung - zu nutzen.

Wesentlich hierfür ist, dass bei den Maßnahmen der Fachbereiche möglichst konkrete Ziele benannt werden und diese im Anschluss nach vier Jahren auch auf ihre Wirksamkeit überprüft und weiterentwickelt werden. Hier besteht noch erheblicher Verbesserungsbedarf.

Insgesamt empfiehlt das Frauenbüro – bei Ergänzung der o.g. Punkte - die Zustimmung zum Frauenförderplan für die Kernverwaltung 2018.

gez. Elke Sasse