Frauenförderplan für die Stadt Bergneustadt gemäß §§ 5 a ff LGG NRW

Präambel

Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen, zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

1. Geltungsbereich
2. Personalmaßnahmen
   2.1 Stellenausschreibungen
   2.2 Vorstellungsgespräche
   2.3 Auswahlkriterien
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
   3.1 Arbeitszeitregelungen
   3.2 Teilzeitbeschäftigungen
   3.3 Freistellungen
4. Fortbildungen
   4.1 Allgemeines
   4.2 Fortbildungskonzept
   4.3 Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen
5. Zahlen/Daten/Fakten
6. Konkrete Maßnahmen für die Jahre 2013,2014 und 2015
7. Berichtspflicht
8. Inkrafttreten

1. Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Stadt Bergneustadt und für den städtischen Eigenbetrieb. Er verpflichtet bei personellen Entscheidungen sowohl den Rat als auch die Verwaltung.

2. Personalmaßnahmen

Personalmaßnahmen im Sinne der nachfolgenden Vorschriften sind:

- Vergabe von Ausbildungsplätzen
- Einstellung
- Umsetzungen
- Beförderungen und Höhergruppierungen
- Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- Übertragung von Funktionsstellen
- Zulassung zum Aufstieg

Zielvorgabe des Frauenförderplans ist, bei den vorgenannten Personalmaßnahmen den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen.

Bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) sind Frauen bei den oben genannten Personalmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen, soweit in der jeweiligen Vergleichsgruppe weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe überwiegen.

2.1 Stellenausschreibung

2.1.1 Ausschreibung innerhalb und außerhalb der Verwaltung

Freie Stellen werden grundsätzlich auch innerhalb der Verwaltung ausgeschrieben. Bei beabsichtigten Maßnahmen ist die Gleichstellungsbeauftragte einzuschalten. Die Ausschreibung wird veröffentlicht durch Aushang am Schwarzen Brett auf der 1. Ebene des Rathauses, Bekanntmachung per Intranet und schriftliche Information der Außenstellen. Sind in der frei gewordenen Funktion beziehungsweise in der vorgesehenen und in den darunter liegenden Besoldungs- und Entgeltgruppen Frauen unterrepräsentiert, kann darüber hinaus außerhalb der Verwaltung, öffentlich ausgeschrieben werden.

Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden, insbesondere bei Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden nach beendeter Ausbildung vorbehalten sein sollen.

Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben.

2.1.2 Inhalt

Die Formulierung von Ausschreibungen erfolgt grundsätzlich geschlechtsneutral oder in weiblicher und männlicher Form.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist klar zu beschreiben.

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

Die unter Punkt 2.1.1 angesprochenen Stellenausschreibungen werden so gestaltet, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen. Der Ausschreibungstext bei internen und externen Ausschreibungen wird daher um folgenden Zusatz ergänzt:
„Im Rahmen der beruflichen Frauenförderung sind Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt".

2.2 Vorstellungsgespräche

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte formale Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. Fragen, die geeignet sind, Frauen zu benachteiligen, sind unzulässig.

2.3 Auswahlkriterien

Für die Beurteilung der erforderten Qualifikationen sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und ehrenamtlichen Tätigkeiten einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragene Aufgabe von Bedeutung sind.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbsfähigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

Bei ansonsten gleicher Qualifikation für Leitungs- und Führungsaufgaben können Engagement und Sensibilität für den Themenbereich der Gleichstellung von Frau und Mann ausschlaggebend sein.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.1 Arbeitszeitregelungen

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben erleichtert werden.

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

3.2 Teilzeitbeschäftigungen

Teilzeitarbeit soll auf allen Arbeitsplätzen ermöglicht werden. In den unterschiedlichen Arbeitsbereichen der Verwaltung der Stadt Bergneustadt sollen organisatorische Lösungen erprobt und ausgewertet werden, die Teilzeitbeschäftigten flexiblere Arbeitszeiten ermöglichen.

Dem Antrag von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familienbedingten Gründen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine Ablehnung wird schriftlich begründet.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind in einem ausführlichen Gespräch auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.

Die Verwaltung soll den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Familiäre Gründe sind die tatsächliche Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Einem Antrag auf Änderung des Umfangs von Teilzeitbeschäftigung oder Übergang zur Vollzeitbeschäftigung wird sobald als möglich im Rahmen der stellenplanmäßigen, finanziellen und betriebli-

chen Möglichkeit entsprochen. Hierbei sind besonders die im Einzelfall vorliegenden sozialen Gründe zu berücksichtigen.

3.2.1 Berufliche Entwicklung von Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitbeschäftigten werden möglichst die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Die Verwaltung gewährt Teilzeitbeschäftigten im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten die gleichen Leistungen und dienstlichen Bedingungen wie Vollzeitbeschäftigten.

Eine unterschiedliche Behandlung ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe diese rechtfertigen. Eine schriftliche Begründung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten ist erforderlich.

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und die dienstliche Beurteilung auswirken. Insbesondere dürfen bei Beförderung und Höhergruppierungen keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung entstehen.

Die Stadt Bergneustadt schließt grundsätzlich sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsverträge ab. Nur ausnahmsweise wird bei einer entsprechend geringeren Arbeitszeit unter ausdrücklichem Hinweis auf die damit verbundenen sozialversicherungsrechtlichen Folgen ein sozialversicherungsfreies Beschäftigungsverhältnis begründet.

3.3 Freistellungen

Unter Freistellungen sind sowohl die Elternzeit als auch die Beurlaubung ohne Besoldung/Entgelt zu verstehen.

Die Beschäftigten der Stadt Bergneustadt können sich aus familiären Gründen nach TVöD oder entsprechend der beamtenrechtlichen Vorschriften beurlauben lassen.

Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Nach Ablauf der Freistellung werden die Beschäftigten nach Maßgabe des Besoldungs- beziehungsweise Tarifrechts mindestens zu den gleichen Bedingungen wie vor dem Antritt des Urlaubs weiter beschäftigt.

Sechs Monate vor Ablauf der Freistellung meldet sich der oder die freigestellte Beschäftigte bei der Personalverwaltung; spätestens bis zu diesem Zeitpunkt ist ein Antrag auf Verlängerung der Freistellung beziehungsweise Reduzierung der Arbeitszeit zu stellen.

Die Personalverwaltung hat rechtzeitig vor Ablauf einer Freistellung Beratungsgespräche mit den betroffenen Beschäftigten zu führen, in denen sie über Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Freistellung informiert werden.

Bei einer Freistellung aus familiären Gründen ist nach Möglichkeit ein personeller, bzw. ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

3.3.1 Begleitende Maßnahmen einer Freistellung

Freigestellte Beschäftigte können an Personalversammlungen und sonstigen Gemeinschaftsveranstaltungen teilnehmen und sind hierüber von der Personalverwaltung beziehungsweise dem Personalrat rechtzeitig und ausführlich zu informieren.

Freigestellte Beschäftigte sind von der Personalverwaltung rechtzeitig über interne Stellenausschreibungen zu informieren. Ihnen sind im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig vor externen Bewerberinnen und Bewerbern anzubieten.

Die Stadt Bergneustadt bietet freigestellten Beschäftigten Fortbildungen an, die einen Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern, beziehungsweise informiert sie über derartige Angebote anderer Anbieter.

4. Fortbildung

4.1 Allgemeines

Fortbildungsmaßnahmen werden bei der Stadt Bergneustadt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten bewilligt, wenn diese im dienstlichen Interesse liegen. Die Verwaltung informiert alle Beschäftigten, auch Teilzeitkräfte, rechtzeitig über aktuelle Fortbildungsangebote.

Mitarbeiterinnen sind von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gezielt anzusprechen, zu motivieren und zu fördern. Dies gilt insbesondere für die mögliche Teilnahme von geeigneten Mitarbeiterinnen am Angestelltenlehrgang I und II oder an Aufstiegslehrgängen nach dem Beamtenrecht.

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

4.2 Fortbildungskonzept

Die Stadt Bergneustadt soll ein Fortbildungskonzept erstellen. In diesem sind folgende Themen besonders zu berücksichtigen:

- Gleichstellung der Frau im Beruf
- Mobbing
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Diese Themen sind in Fortbildungsveranstaltungen für

- Beschäftigte mit Leitungsfunktion
- Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen
- Ausbilder und Ausbilderinnen

einzubeziehen. Die Verwaltung wirkt darauf hin, dass die Führungskräfte an den entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Für Mitarbeiterinnen werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Längerfristig Freigestellten wird bei oder kurz vor ihrer Rückkehr in den Beruf ein speziell auf ihre berufliche Situation abgestimmtes Fortbildungsprogramm angeboten.

4.3 Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen

Um die bestehenden Teilnahmebarrieren abzubauen, sind Fortbildungsmaßnahmen organisatorisch und zeitlich so auszugestalten, dass diese auch von den – überwiegend weiblichen – Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern (oder pflegebedürftigen Angehörigen) tatsächlich wahrgenommen werden können.

Das bedeutet unter anderem:

- Fortbildungsveranstaltungen werden nach Möglichkeit während der Arbeitszeit angeboten
- Auch beurlaubte Beschäftigte können entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Ansprüche auf Dienstbezüge oder Entgelt entstehen nicht; Lehrgangsgebühren und Fahrtkosten entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen werden erstattet.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese vom Dienstherrn zu erstatten.

5. Zahlen/Daten/Fakten

Am 01.12.2012 waren bei der Stadt Bergneustadt 49 % Frauen beschäftigt. Eine Teilzeitquote von 61,8 % ist ebenfalls positiv zu bewerten.

Die frauenspezifische Problematik liegt bei der Stadt Bergneustadt in der Personalstruktur. So sind im Bereich des gehobenen Dienstes beziehungsweise der entsprechenden Entgeltgruppen nur relativ wenig Frauen beschäftigt; im Bereich des höheren Dienstes und der vergleichbaren Entgeltgruppen gar keine. Hingegen ist der Frauenanteil im mittleren Dienst und den vergleichbaren Entgeltgruppen überdurchschnittlich hoch. In den Eingangsämtern beziehungsweise den unteren Entgeltgruppen sind viele Frauen vertreten, von den 4 Fachbereichen wird einer von einer Frau geleitet.

Bei der Besetzung von Stellen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss in Zukunft auf die konsequente Einhaltung und Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und dieses Frauenförderplans geachtet werden.

6. Konkrete Maßnahmen für die Jahre 2013, 2014, 2015

Um die unter Ziffer 5 festgestellten strukturellen Nachteile für die weiblichen Beschäftigten abzubauen, sollen neben der strikten Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes und dieses Frauenförderplans folgende Maßnahmen durchgeführt werden:

Um den Frauenanteil in den Stellen mit Leitungsfunktionen zu erhöhen, werden die Ausschreibungen dieser Stellen mit einer besonderen Aufforderung an die Mitarbeiterinnen versehen, sich zu bewerben. Dies soll das ernsthafte Interesse der Verwaltung verdeutlichen, Frauen in Führungspositionen zu bekommen und so das strukturelle Ungleichgewicht zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten positiver zu gestalten.

Bei geplanten organisatorischen Änderungen der Verwaltung ist die Frage, ob diese geeignet sind, die bestehenden strukturellen Nachteile für die weiblichen Beschäftigten abzubauen, nach Möglichkeit in die Entscheidung mit einzubeziehen.

Die Personalverwaltung hält für die Jahre 2013 bis 2015 fest, wie hoch der zahlenmäßige Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Fortbildungsmaßnahmen war und welcher Anteil am Haushaltsansatz auf die Fortbildung der Mitarbeiterinnen entfiel. Nach den drei Jahren sollen die Zahlen analysiert und gegebenenfalls regulierend eingegriffen werden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Teilzeitarbeit im gehobenen und höheren Dienst (auch bei Stellen mit Leitungsfunktion) zu fördern, soweit dies die Anforderungen des Arbeitsplatzes zulassen. Dies setzt die Entwicklung von Arbeitszeitmodellen voraus.

Für Mitarbeiterinnen werden bei Bedarf auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

7. Berichtspflicht

Nach Ablauf dieses Frauenförderplanes ist durch die Personalverwaltung ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Stadtrat mit der Fortschreibung des Frauenförderplans vorzulegen.

Der Bericht muss auch die Gründe enthalten, die eventuell zu ergänzenden Maßnahmen während der Laufzeit dieses Frauenförderplans geführt haben.

Der oben genannte Bericht ist den Beschäftigten der Stadt Bergneustadt bereit zu stellen.

8. Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt mit dem Tage der Verabschiedung durch den Stadtrat in Kraft und gilt für drei Jahre.

Stadt Bergneustadt
Der Bürgermeister

Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen im Rahmen des Frauenförderplanes für die Jahre 2010 – 2012

Wie der Anlage zu entnehmen ist, sind bei der Stadt Bergneustadt 49 % Frauen beschäftigt, davon 61,8 % in Teilzeit. Bezogen auf die Beamtinnen beträgt die Teilzeitquote 36,4 %. Auffallend ist, dass insbesondere in den unteren Entgeltgruppen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, davon fast 100 % in Teilzeit. Dies ist allerdings spezifisch bedingt, da z. B. Reinigungstätigkeiten nur von Frauen, überwiegend in Teilzeit, ausgeführt werden.

In den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert.

Diese für Frauen ungünstige Struktur kann nur durchbrochen werden, wenn bei den wenigen künftigen Einstellungen verstärkt Frauen berücksichtigt werden, wobei allerdings für viele Frauen noch nach wie vor die Familie Vorrang vor dem beruflichen Fortkommen hat. 2010 - 2012 wurde einer Beschäftigten des mittleren Dienstes der Besuch des Angestelltenlehrgangs II ermöglicht; 4 Bedienstete absolvierten den Angestelltenlehrgang I, davon 2 weibliche. Zur Zeit absolviert eine Bedienstete den Angestelltenlehrgang I.

Im Jahr 2010 wurde eine Auszubildende für den Beruf der Kauffrau für Bürokommunikation eingestellt sowie im Jahr 2011 ein Stadtinspektoranwärter und eine Stadtinspektoranwärterin für den gehobenen Dienst.
Alle Einstellungen erfolgen grundsätzlich mit Zustimmung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten.

Von 2010 – 2012 wurde im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten 6 Bediensteten (davon 3 Frauen) Altersteilzeit gewährt.

Alle Anträge von Frauen auf Genehmigung von Teilzeitbeschäftigung sowie Freistellung wegen Erziehungsurlaub / Elternzeit wurden genehmigt. Hier werden die Stellen bis zum Ablauf der genehmigten Freistellungszeit freigehalten, d. h. während dieser Zeit nur befristet nachbesetzt. Z. Zt. sind 2 Mitarbeiterinnen wegen Elternzeit beurlaubt.

In den Jahren 2010 – 2012 wurden 3 Beamtinnen befördert, wobei anzumerken ist, dass in diesem Bereich doppelt so viele Männer wie Frauen vorhanden sind. Im gleichen Zeitraum wurden 7 Beschäftigte höhergrup-

piert, davon 5 Frauen (= 71 %). Zu beachten ist hier, dass viele Frauen in den unteren Entgeltgruppen beschäftigt sind, die kaum Höhergruppierungsmöglichkeiten vorsehen (z. B. Reinigungskräfte).

Der auf Frauen entfallende Anteil an den Fortbildungskosten der letzten 3 Jahre ist der als Anlage beigefügten Grafik zu entnehmen. Anzumerken ist, dass noch keine dienstlich notwendige Fortbildungsmaßnahme abgelehnt wurde.

Von der Gleichstellungsbeauftragten wurden darüber hinaus speziell für Frauen folgende Fortbildungsveranstaltungen initiiert:

2010	
Fortbildung „Neu in der Gleichstellung"	16.09.2010
Netzwerk Kommunikation im Blick	30.09.2010
Fachberatung *„Strukturplanung und Bedarfsanalyse"* innovative, praxisorientierte und effiziente Fortbildung für Mitarbeiterinnen	11.11.2010
2011	
Fachberatung Programmentwicklung und Erstellung einer Planungsstruktur für öffentliche (externe und interne) Veranstaltungen	17.01.2011 & 18.02.2011
Netzwerk Kommunikation im Blick	04.04.2011
Fachseminar *„Selbst- und Zeitmanagement"*	21.07.2011
Vorstellung der Arbeit der Gleichstellungs- beauftragten bei der Frauenunion	15.09.2011
Fortbildung in Münster *„Was tun Sie da eigentlich"* Arbeitsinhalte und –aufträge einer Gleichstellungsbeauftragten	22.09.2011
Mitorganisation: Veranstaltung zum ersten Gleichstellungs- bericht mit Frau Ute Meyer-Gräwe	28.10.2011
2012	
Netzwerk Kommunikation im Blick	22.02.2012

Fachseminar
Positive Akzente setzen mit kollegialer Beratung 10.05.2012

Fachseminar
Kollegiale Beratung 22.11.2012

Da die Problematik der Benachteiligung von Frauen in gewissen Bereichen bekannt ist, wird die Stadt Bergneustadt im Rahmen ihrer Möglichkeiten versuchen, diese zu beseitigen. Mittelfristig ist die Stadt auf einem guten Weg, da in den letzten Jahren überwiegend weibliche Nachwuchskräfte eingestellt worden sind und auch überwiegend Frauen die Angestelltenlehrgänge besuchen.

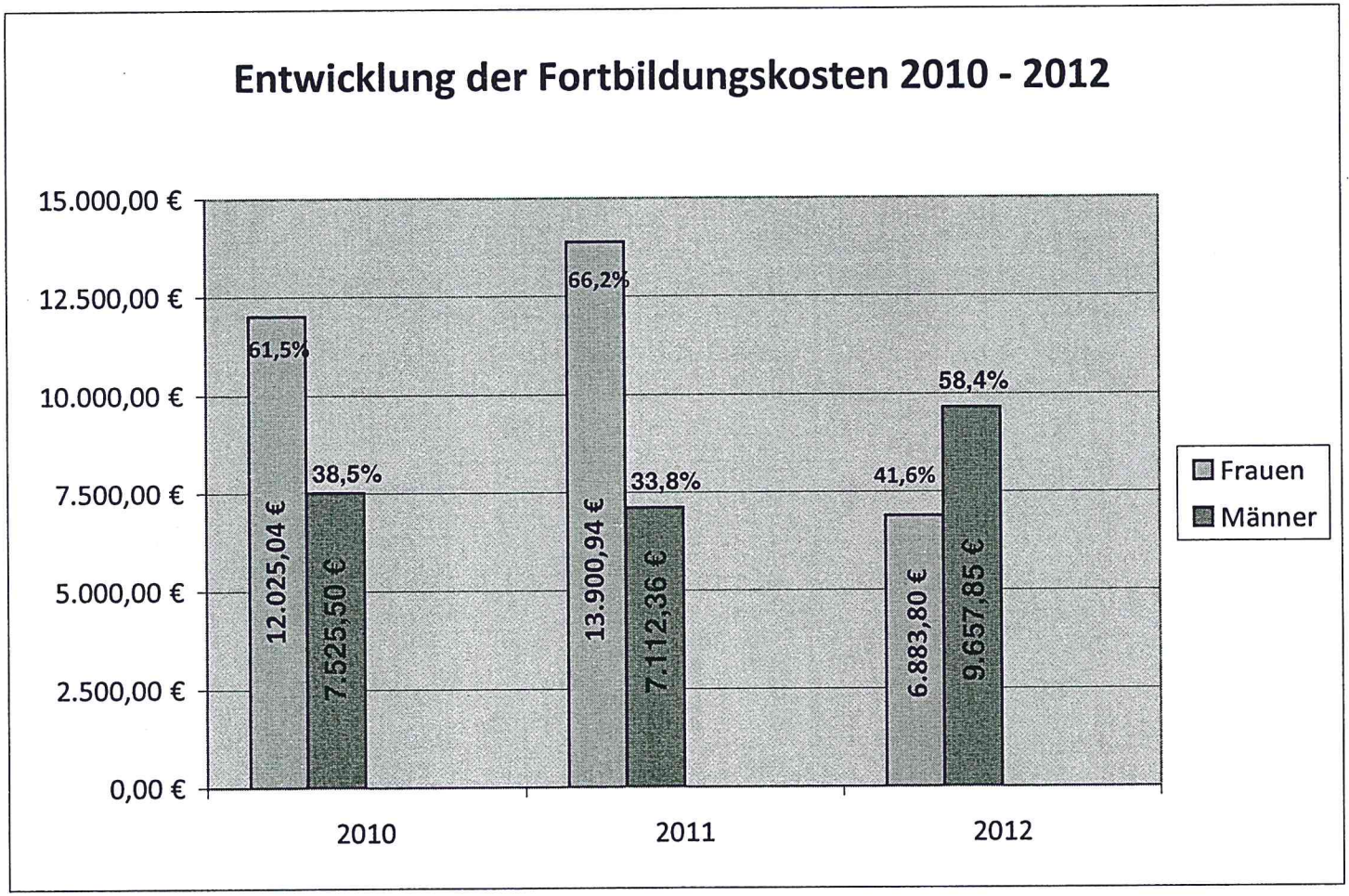
Bergneustadt, den 7. Januar 2013

Gerhard Halbe
Bürgermeister

Personalstatistik zum Frauenförderplan

01.12.2012 besetzte Stellen (einschließlich Wasserwerk)

		Anzahl	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Teilzeit i .d. jeweili. Gruppe	in %	Frauen	in % der Frau.	Männer	in % der Man.
Beamtinnen	A13hD - A16	2	1,4	0	0	2	1,4	0	0	0	0	0	0
und Beamte	A9gD - A13gD	12	8,6	4	2,9	8	5,8	1	8,3	1	1,5	0	0
	A6 - A9mD	8	5,8	7	5,0	1	0,7	3	37,0	3	4,4	0	0
	insgesamt	22	15,8	11	7,9	11	7,9	4	18,2	4	5,9	0	0
Beschäftigte	E9 - E13	29	20,9	8	5,8	21	15,1	6	20,7	4	5,9	2	2,8
nach TVöD	E5 - E8	60	43,2	24	17,3	36	25,9	12	20,0	10	14,7	2	2,8
	E1 - E4	28	20,1	25	18,0	3	2,2	25	89,3	24	35,3	1	1,4
	insgesamt	117	84,2	57	41,0	60	43,2	43	36,0	38	55,9	5	7,0
Alle Bediensteten		139	100,0	68	48,9	71	51,1	47	33,8	42	61,8	5	3,6


Entwicklung der Fortbildungskosten 2010 - 2012
15.000,00 €
12.500,00 €
10.000,00 €
7.500,00 €
5.000,00 €
2.500,00 €
0,00 €
61,5%
12.025,04 €
38,5%
7.525,50 €
66,2%
13.900,94 €
33,8%
7.112,36 €
41,6%
6.883,80 €
58,4%
9.657,85 €
2010
2011
2012
Frauen
Männer