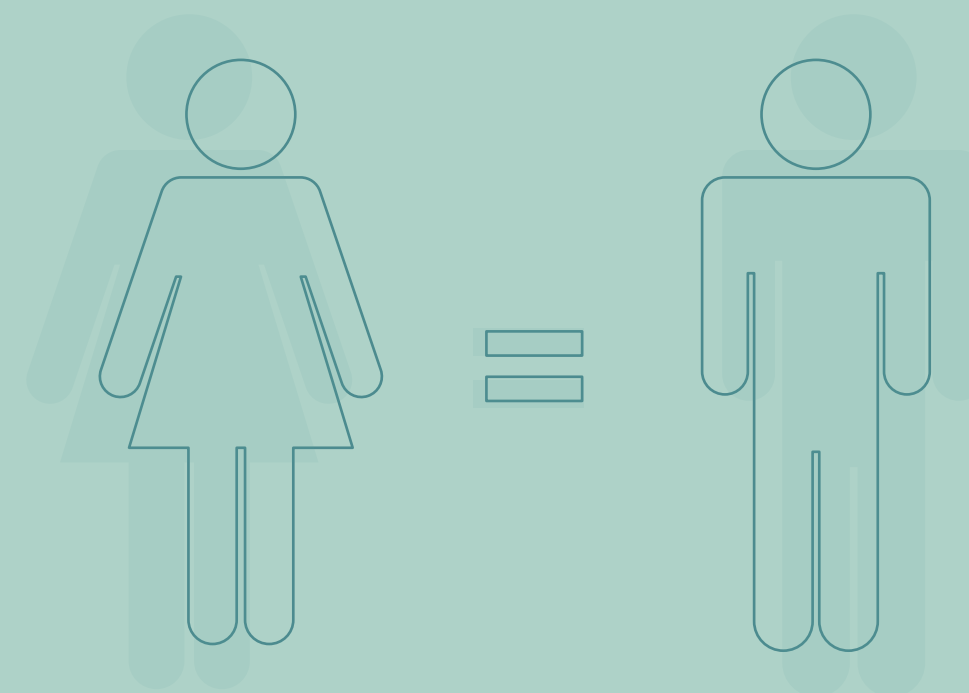


In Fragen der Gleichstellung wenden Sie sich an  
**Erika Beverungen-Gojdka**  
Gleichstellungsbeauftragte  
Tel.: (02324) 2043010  
Email: [e.beverungen-gojdka@hattingen.de](mailto:e.beverungen-gojdka@hattingen.de)



## Gleichstellungsplan

für die Stadtverwaltung Hattingen  
2019 - 2021



# Gleichstellungsplan der Stadt Hattingen für die Stadtverwaltung Hattingen 2019 - 2021

Vorwort.....	2
Einführung.....	3
Geltungsbereich und Geltungsdauer.....	3
Aufbau des Gleichstellungsplans.....	4
Beschäftigtenstruktur.....	4
Allgemeine Verwaltung.....	4
Arbeitszeitmodelle – tariflich Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte.....	5
Auszubildende.....	6
Erziehungs- und Sozialdienste.....	6
Angehobene Stellen (Bewertung) in 2018.....	6
Arbeitsfelder mit Unterrepräsentanz.....	6
Informationstechnik.....	7
Manuelle Dienste.....	7
Feuerwehr.....	7
Prognose.....	8
Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans 2019 - 2021.....	9
A. Personalauswahlverfahren - chancengleiche Personalauswahl.....	9
A. 1. Erarbeitung von Standards für Auswahlverfahren.....	9
A. 2. Schulung von Abteilungs- und Fachbereichsleitungen zu Standards von Auswahlgesprächen.....	9
B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	9
B 1. Informationsveranstaltungen zum Themenbereich: Altersrente / Pension und finanzielle Absicherung im Alter.....	9
B. 2. Die Reduzierung der Arbeitszeit wird weiterhin befristet angeboten.....	9
B. 3. Informationen für Beurlaubte, Mitarbeitende in Eltern- und Pflegezeit.....	9
C. Pflegende Angehörige in der Verwaltung.....	10
C. 1. Pflegende Angehörige können sich während der Arbeitszeit im städtischen Seniorenbüro über Hilfs- und Unterstützungsangebote informieren.....	10
D. Sensibilisierung der Auszubildenden.....	10
D. 1. Workshop für Auszubildende.....	10
E. Werbung für Ausbildungsberufe mit vorhandener Unterrepräsentanz.....	10
E. 1. Girls`Day.....	10
E. 2. Ausbildungsmessen.....	10
F. Arbeitsklima.....	10
Abbau von Diskriminierung.....	10
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.....	10
F. 1. Hilfsangebote.....	11
Mobbing am Arbeitsplatz	
G. Eigenschutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.....	11
Anlagen.....	12

## **Vorwort**

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir freuen uns, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Hattingen vorstellen zu können.

Inzwischen ist es die 5. Fortschreibung. Mithilfe der bisherigen Frauenförderpläne ist in der Vergangenheit viel für die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in unserer Verwaltung erreicht worden.

Trotz der umgesetzten Maßnahmen besteht allerdings weiterhin Handlungsbedarf.

Der vorliegende Gleichstellungsplan 2019 – 2021 soll dazu beitragen, dass bereits vorhandene Strukturen und Maßnahmen ergänzt und erweitert werden.

Gemäß dem Verfassungsauftrag des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes ist es uns wichtig, die Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern weiter umzusetzen. Unser Ziel ist, dass in allen Bereichen und Funktionen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau von Unterrepräsentanzen in bestimmten Bereichen.

Der Gleichstellungsplan ist somit ein zentrales Instrument einer Personalplanung und Personalentwicklung.

Die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans wird gelingen, wenn nicht nur die Führungskräfte, sondern alle Beschäftigten dieses als Gemeinschaftsaufgabe verstehen.

Dirk Glaser  
Bürgermeister

Erika Beverungen-Gojdka  
Gleichstellungsbeauftragte

## **Einführung**

Der Gleichstellungsplan für den Geltungszeitraum 2019 – 2021 ist fertiggestellt.

Die Stadt Hattingen als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes ist besonders verpflichtet, das in der Verfassung verankerte Grundrecht der Gleichstellung von Frau und Mann zu beachten. Der besondere Fokus liegt im vorliegenden Gleichstellungsplan auf die berufliche Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen.

Für NRW ist das am 16.12.2016 verabschiedete Landesgleichstellungsgesetz (LGG) die gesetzliche Grundlage, um einen Gleichstellungsplan (vormals Frauenförderplan) zu erstellen.

Im neuen LGG wird die Umsetzung der Pflichtaufgaben klar geregelt. Es stellt mehr Verbindlichkeit her.

In § 1 wird die Erfüllung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung des LGG als Aufgabe der Dienststellen und der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen bestimmt.

Die Umbenennung des Frauenförderplans in Gleichstellungsplan bringt keine inhaltliche Veränderung der Systematik.

Der Gleichstellungsplan ist eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligungen von Frauen.

Im § 1 Abs. 1 und 2 LGG werden folgende Ziele formuliert:

- die Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um so bestehende Benachteiligungen abzubauen,
- den Abbau von Diskriminierungen,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege für Männer und Frauen.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrags.

Nach spätestens zwei Jahren ist in einer Überprüfung darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Falls nicht, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. anzupassen (§ 5 Abs. 7 LGG).

## **Geltungsbereich und Geltungsdauer**

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Hattingen.

Der Gleichstellungsplan gilt nach Beschluss durch den Rat für den Zeitraum von 3 Jahren.

## Aufbau des Gleichstellungsplans

Grundlage dieses Plans ist die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Es liegen 16 Auswertungen vor. Alle Statistiken sind in der Anlage 2 zu finden.

Die Beschäftigten sind in 9 unterschiedliche Fachgruppen aufgeteilt:

Allgemeine Verwaltung, Auszubildende, Feuerwehr, Kindertagesstätten, Offener Ganzttag, Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter, Informationstechnik, Gebäudeservice, manuelle Dienste.

Aufgrund der Analyse in den einzelnen Beschäftigtengruppen und Fachbereichen leiten sich zum Teil die entwickelten Maßnahmen ab. Einige im Gleichstellungsplan aufgeführte Maßnahmen dienen der Weiterentwicklung des Profils der Verwaltung zu einer familienfreundlichen und modernen Verwaltung.

Besonderes Augenmerk wird auf die Bereiche mit Unterrepräsentanz gelegt.

Bei der Ausschreibung, dem Vorstellungsgespräch und den Auswahlkriterien gelten hier besonders die Regelungen der §§ 8 – 10 LGG.

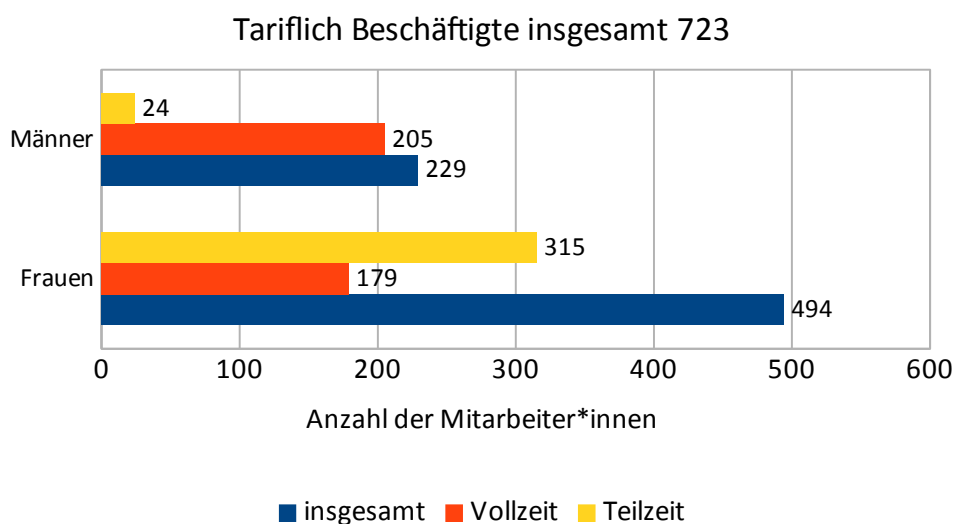
Für die Umsetzung der Maßnahmen sind vorrangig die Personalverwaltung und die Führungskräfte in den Fachbereichen verantwortlich. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt sie hierbei.

Die Rechte des Personalrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

## Beschäftigtenstruktur

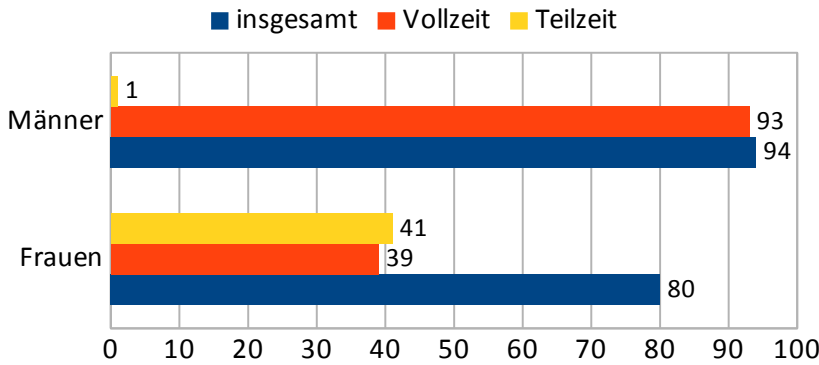
### Allgemeine Verwaltung

Bei der Stadt Hattingen sind (Stand 2018) 897 Personen beschäftigt. Davon sind 574 Frauen und 323 Männer. Dieses ergibt einen Frauenanteil von insgesamt 64 %. Diese teilen sich auf in tariflich Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte.



Von der Gesamtzahl aller Beschäftigten (897) sind 174 (19,4 %) Beamtinnen und Beamte. Hiervon sind 80 Frauen (46 %) und 94 Männer (54 %).

#### Beamtinnen und Beamte insgesamt 174



In der Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt sind insgesamt 32 Personen beschäftigt, davon sind 25 Frauen (78 %).

In der Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt sind insgesamt 60 Personen beschäftigt, hiervon sind 41 Frauen (68 %).

In der Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt sind insgesamt 14 Personen beschäftigt, davon sind 4 Frauen (29 %).

#### Arbeitszeitmodelle – tariflich Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte -

Auffallend ist, dass überwiegend die Frauen die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle in Anspruch nehmen.

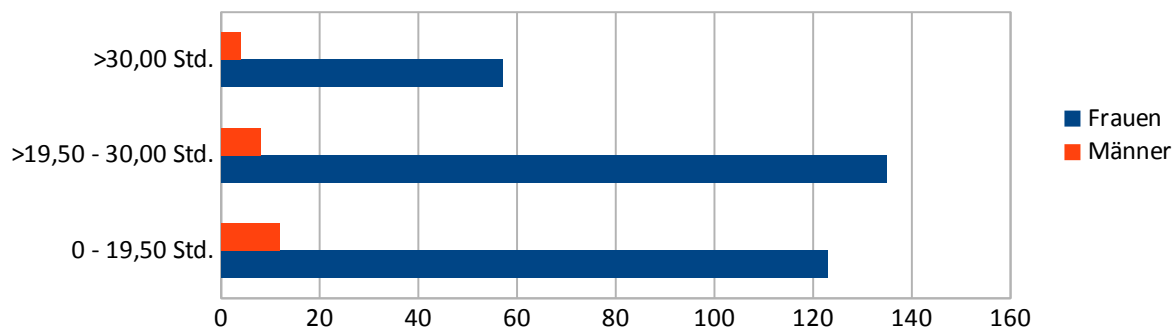
Die Teilzeitquote aller Beschäftigten (897) liegt bei insgesamt 42 % (381 Personen). Hiervon sind 356 (93,4 %) Frauen.

Von den insgesamt 356 Frauen arbeiten

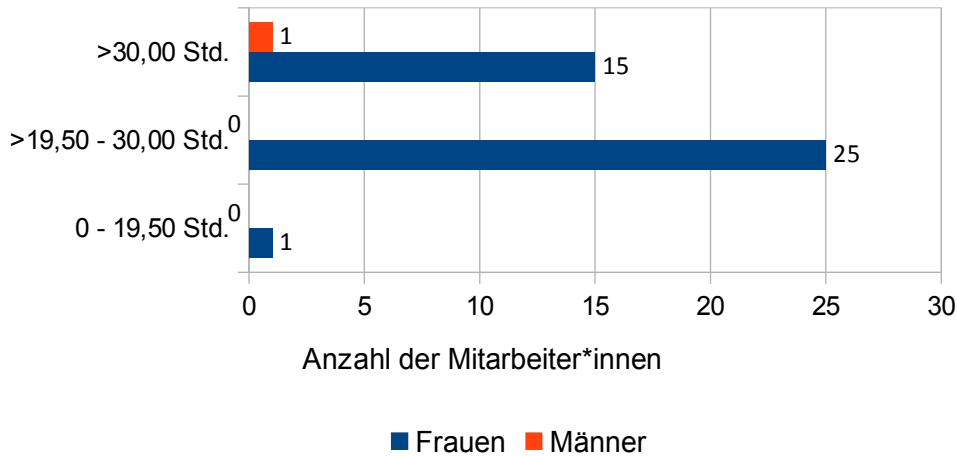
- 124 bis zu 19,50 Stunden
- 160 von 19,50 bis zu 30,00 Stundenanzahl
- 72 mehr als 30,00 Stunden, jedoch nicht in Vollzeit.

Frauen entscheiden sich in der Regel für Teilzeitbeschäftigung, um Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen gewährleisten zu können.

#### Teilzeitbeschäftigte nach Stundenzahlen tariflich Beschäftigte



## Teilzeitbeschäftigung nach Stundenzahl Beamtinnen und Beamte



### Auszubildende

Von den insgesamt 24 Auszubildenden sind 14 Frauen. Davon befinden sich 5 Frauen in der Ausbildung zum gehobenen Dienst, 5 Frauen in der Ausbildung der allgemeinen Verwaltung und 4 Frauen im Anerkennungsjahr zur Erzieherin. Alle befinden sich in einer Vollzeitausbildung.

### Erziehungs- und Sozialdienste

	Anzahl	Frauen	% Frauen
Kita	114	112	98
OGS	39	37	95
Sozialarbeit	34	28	82
insgesamt	187	177	95

### Angehobene Stellen (Bewertung) in 2018

Beamtinnen / Beamte

6 Stellen wurden in der Besoldung angehoben. Davon sind 4 Frauen und 2 Männer.

Tarifbeschäftigte

43 Stellen wurden höher bewertet.

- 26 Frauen
- 16 Männer

Eine Stelle ist derzeit nicht besetzt.

### Arbeitsfelder mit Unterrepräsentanz

In den Arbeitsbereichen Informationstechnik (IT), manuelle Dienste und der Feuerwehr besteht eine deutliche Unterrepräsentanz.

Die hiervon betroffenen Abteilungen und Fachbereiche sind sich dieser Problematik bewusst und es wird nach Lösungen gesucht.

Gesamtgesellschaftlich ist die Berufswahl von Mädchen und Jungen weiterhin sehr geschlechtsspezifisch wie es in den Berufsbereichen Erziehungs- und Sozialdienste und manuelle Dienste deutlich wird.

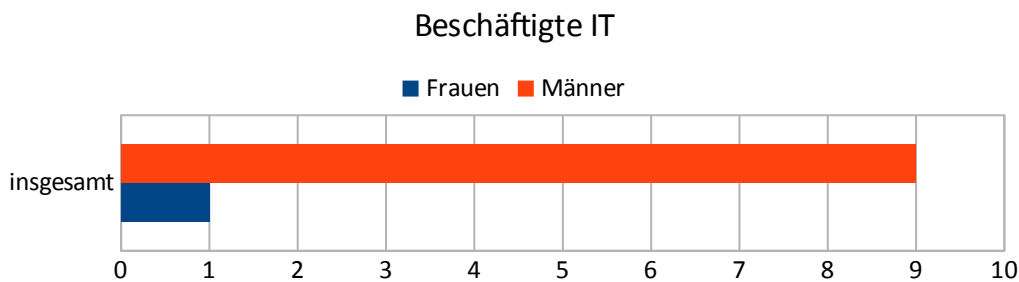
Von dieser Situation ist jedoch Hattingen nicht allein betroffen; vielmehr ist diese bundesweit vorzufinden und kann nicht allein von der Stadtverwaltung Hattingen gelöst werden.

Eine Maßnahme, die zur Verbesserung beitragen soll und sicherlich erst langfristig zur Veränderung der derzeitigen Situation führt, ist die aktive Bewerbung dieser Arbeitsbereiche bei Ausbildungsmessen und Aktionstagen, wie den Girls`Days.

### Informationstechnik

In der Abteilung Informationstechnik und Datenbearbeitung sind 10 Personen beschäftigt; hiervon 1 Frau.

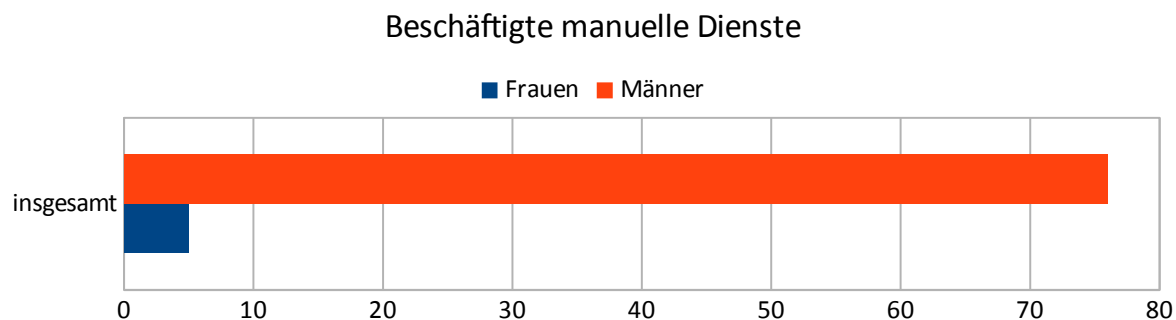
Bisher waren die Bemühungen eine Auszubildende für Informatik einzustellen, erfolglos.



### Manuelle Dienste

In diesen Arbeitsbereichen sind insgesamt 81 Personen beschäftigt; hiervon 5 Frauen (6 %).

Bei den neu zu besetzenden Stellen für die Stadtreinigung und Gärtner\*innen im Fachbereich Stadtbetriebe und Tiefbau sind keine externen Bewerbungen von Frauen eingegangen. Dieser Arbeitsbereich scheint für Frauen bisher nicht attraktiv zu sein. Hinzu kommt, dass Frauen im Vergleich zu den Männern seltener die notwendigen Führerscheine besitzen, die für das Fahren von LKW und Bussen notwendig sind.



### Feuerwehr

Bei der Feuerwehr arbeiten insgesamt 56 Beschäftigte in beiden Laufbahngruppen; davon sind 5 Frauen (9 %).

Die Leitung der Feuerwehr arbeitet seit Jahren daran, den Frauenanteil sowohl in der Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt als auch in der Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt zu erhöhen.

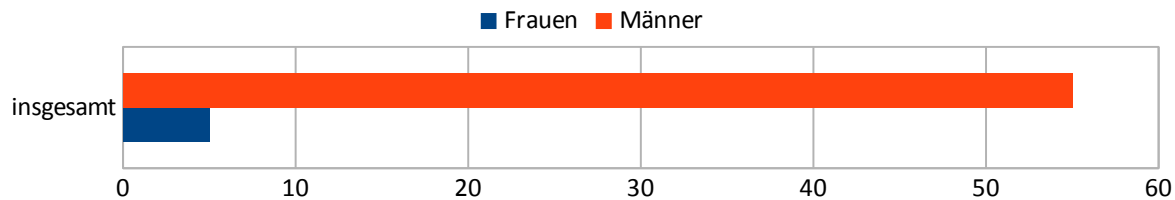
Wesentlich für die Nachwuchsförderung bei der Feuerwehr sind u. a. sicherlich auch die baulichen Voraussetzungen bei den Freiwilligen Feuerwehren.

Seitdem der Neubau in Stadtmitte genutzt wird, hat sich der Frauenanteil in der Freiwilligen Feuerwehr, Löschzug Mitte, erhöht.



Getrennte Dusch- und Umkleieräume sind vorhanden. Der Neubau für den Löschzug Nord ist geplant und soll zeitnah gebaut werden.  
 Ebenfalls sind die Sanierungen der Gerätehäuser in Niederwenigern und Elfringhausen mit dem Bau neuer Sozialbereiche für Frauen und Männer geplant.  
 Durch das Kennenlernen der Aufgaben der Feuerwehr als Kind und Jugendliche kann das Interesse bei den Mädchen an dieser Tätigkeit geweckt werden.

Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr der Laufbahngruppen 1 / 2. Einstiegsamt und 2 / 1. Einstiegsamt



## Prognose

Nach § 6 Abs. 2, 3 LGG ist nach der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen zu erstellen. Weiterhin sind für die Laufzeit des Gleichstellungsplans konkrete Zielvorgaben zu benennen, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Dieses gilt für die Bereiche der Unterrepräsentanz. Prognosen wurden und werden in einem aufwendigen Verfahren erstellt. Diese Quoten entsprachen und entsprechen nicht den realen Stellenveränderungen und konnten nicht wesentlich zur Frauenförderung beitragen.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan wird auf eine Zielquotenberechnung von unter 50 % verzichtet.

Gemäß dem LGG müssen in den Bereichen mit Unterrepräsentanz frei werdende Stellen mit dem Zusatz ausgeschrieben werden:

„Die Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.“

Dieses gilt insbesondere für die Stadtverwaltung Hattingen für die

- Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt
- Feuerwehr
- Manuellen Dienste
- IT

Ziel der Stadtverwaltung Hattingen ist es, in all ihren Arbeitsbereichen zukünftig eine paritätische Besetzung, also 50 %, zu erreichen.

Aufgrund von Faktoren wie Haushaltssicherung, Stärkungspakt und Fachkräftemangel fällt es schwer, einen Zeitpunkt der Zielerreichung zu benennen.

## **Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans 2019 - 2021**

Für alle hier aufgeführten Maßnahmen gelten die Regelungen gemäß dem LGG. Das heißt, dass bei Unterrepräsentanz von Frauen in den Vergütungsgruppen und Arbeitsbereichen bei Stellenausschreibungen Frauen gezielt angesprochen werden (LGG § 8, Abs. 4, Satz 2). Da dieses eine gesetzliche Grundlage ist, wird sie im Folgenden nicht gesondert aufgeführt.

### **A. Personalauswahlverfahren – chancengleiche Personalauswahl**

#### **A. 1. Erarbeitung von Standards für Auswahlverfahren**

Umsetzung

Fachbereich Personal, Organisation und Datenverarbeitung (FB 11)

#### **A. 2. Schulung von Abteilungs- und Fachbereichsleitungen zu Standards von Auswahlgesprächen**

Umsetzung

Fachbereich 11

### **B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Teilzeitbeschäftigung

Die Stadt Hattingen ermöglicht den Beschäftigten eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle. Besonders Frauen nehmen diese in Anspruch.

#### **B. 1. Informationsveranstaltungen zum Themenbereich: Altersrente / Pension und finanzielle Absicherung im Alter**

Umsetzung

FB 11 und die Gleichstellungsbeauftragte (S 03)

Rückkehr zu einer Vollzeittätigkeit

#### **B. 2. Die Reduzierung der Arbeitszeit wird weiterhin befristet angeboten.**

Umsetzung

Die Antragsstellenden

#### **B. 3. Informationen für Beurlaubte, Mitarbeitende in Eltern- und Pflegezeit**

Per E-Mail erhalten die Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit und Beurlaubte Kenntnis über Fortbildungen und Stellenausschreibungen.

Umsetzung

FB 11

## **C. Pflegende Angehörige in der Verwaltung**

**C. 1.** Pflegende Angehörige können sich während der Arbeitszeit im städtischen Seniorenbüro über Hilfs- und Unterstützungsangebote informieren.

Umsetzung  
FB 50 Seniorenbüro

## **D. Sensibilisierung der Auszubildenden**

**D. 1.** Workshop für Auszubildende

Im Rahmen eines ganztägigen Workshops erhalten die Auszubildenden die Möglichkeit, sich über Gleichstellung im Arbeitsleben, Männer und Frauen in der Eltern- und Pflegezeit auszutauschen. Ziel ist es, dass sie Informationen über die schon vorhandenen Möglichkeiten in der Stadtverwaltung zur Umsetzung einer gleichberechtigten Verteilung der Aufgaben in Beruf und Familie erhalten.

Umsetzung  
FB 11 und die Gleichstellungsbeauftragte

## **E. Werbung für Ausbildungsberufe mit vorhandener Unterrepräsentanz**

**E. 1.** Girls`Day

Zukünftig wird im Rahmen des alljährlichen Girls`Day für die Berufe mit einer Unterrepräsentanz von Frauen geworben.

Umsetzung  
FB 11, Feuerwehr und Rettungsdienst (FB 37), Stadtbetriebe und Tiefbau (FB 70) und die Gleichstellungsbeauftragte

**E. 2.** Ausbildungsmessen

Die Stadtverwaltung nimmt an den Ausbildungsmessen in der Region teil.

Umsetzung  
FB 11

## **F. Arbeitsklima**

### **Abbau von Diskriminierung**

Die Stadtverwaltung Hattingen ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, jede Form der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Ethnie, Herkunft, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit zu unterbinden.

Die §§ 1-3 AGG definieren die mittelbare und unmittelbare Benachteiligung, die Belästigung und die sexuelle Belästigung.

### **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexuell bestimmten Verhalten ausdrücken.

Hierzu gehören u.a.

- unerwünschter Körperkontakt
- anstößige Bemerkungen und Witze
- das Zeigen sowie das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen.
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und / oder sexistischer Software und deren Inhalte auf dienstlichen EDV-Anlagen, sowie das Zeigen von Pornografie auf dem eigenen Smartphone.

#### **F. 1. Hilfsangebote**

Alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht zusätzlich zu der Information an die Vorgesetzten, sich direkt an die Personalverwaltung, Personalrat und an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden.

Umsetzung

Fachbereichsleitungen, FB 11, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte

#### **Mobbing am Arbeitsplatz**

Mobbing lässt sich u.a. an folgenden Merkmalen festmachen:

- Intrigen
- übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit
- Fehlende Weitergabe von wichtigen Informationen für die Arbeit
- diskriminierende Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen etc.
- hohen Ausfallzeiten

**F.2.** Es gelten die gleichen Maßnahmen wie bei der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Umsetzung

Fachbereichsleitungen, FB 11, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte

#### **G. Eigenschutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Hattingen erleben immer häufiger während der Ausübung ihrer Arbeiten, dass sie von Personen beleidigt und bedroht werden. Zum Eigenschutz werden Schulungen angeboten. Die jeweiligen Abteilungen und Fachbereiche achten darauf, dass die entsprechenden Schulungsergebnisse in die Praxis umgesetzt werden.

Umsetzung

Fachbereichsleitungen, FB 11

## Anlagen

### 1. Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2015 – 2018

Während des Geltungszeitraums des Frauenförderplans 2015 – 2018 konnten wesentliche Maßnahmen umgesetzt werden:

#### Maßnahme 2.1. Arbeitszeit.

Die Beschäftigten erhalten einen größeren Spielraum, ihre Arbeitszeiten zu gestalten.

Die Umsetzung erfolgte mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeiten vom 01.05.2017.

#### Maßnahme 2.7. Mutterschutz und Elternzeit

Die Gleichstellungsstelle sendet den Betroffenen entsprechendes Infomaterial zu.

#### 2.8. Telearbeit

Seit dem 01.07.2018 haben die Beschäftigten die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit im Rahmen von HomeOffice zu erledigen.

Die Umsetzung erfolgte mit Abschluss der Dienstvereinbarung HomeOffice vom 01.05.2018. Aktuell arbeiten 20 Beschäftigte mit diesem Arbeitszeitmodell. Hiervon sind 50 % Frauen.

#### Maßnahme 3.2. Ausschreibungen in Bereichen mit Unterrepräsentanz.

Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind immer zunächst intern auszuschreiben. Nur unter der Bedingung des § 8 LGG sind sie extern auszuschreiben.

Bei den jeweiligen Stellenausschreibungen wird geprüft, ob diese Maßnahme angewendet werden kann.



**Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-19,50 Std.			davon >19,50-30,00 Std.			davon >30,00 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 6	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 7	8	5	63	5	2	40	38	3	3	100	0	0	0	3	3	100	0	0	0
A 8	17	14	82	5	2	40	71	12	12	100	0	0	0	6	6	100	6	6	100
A 9	6	6	100	2	2	100	67	4	4	100	0	0	0	3	3	100	1	1	100
<b>insgesamt</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>78</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>46</b>	<b>59</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

1,83 kw-Vermerk

**Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-19,50 Std.			davon >19,50-30,00 Std.			davon >30,00 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 9	3	2	67	2	1	50	33	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	100
A 10	19	13	68	11	5	45	42	8	8	100	0	0	0	8	8	100	0	0	0
A 11	24	16	67	14	7	50	42	10	9	90	1	1	100	2	2	100	7	6	85,7
A 12	12	8	67	11	7	64	8	1	1	100	0	0	0	0	0	0	1	1	100
A 13	2	2	100	1	1	100	50	1	1	100	0	0	0	1	1	100	0	0	0
<b>insgesamt</b>	<b>60</b>	<b>41</b>	<b>68</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>54</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>95,2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>88,9</b>

2,33 kw-Vermerk

**Beamtinnen und Beamte allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-19,50 Std.			davon >19,50-30,00 Std.			davon >30,00 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 13	4	1	25	3	0	0	25	1	1	100	0	0	0	1	1	100	0	0	0
A 14	4	1	25	4	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 15	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 16	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B 2	1	1	100	1	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B 3	1	1	100	1	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B 6	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

1,00 kw-Vermerk

**Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-19,50 Std.			davon >19,50-30,00 Std.			davon >30,00 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 7	13	2	15	13	2	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 8	19	2	11	19	2	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 9	15	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>insgesamt</b>	<b>47</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>47</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-19,50 Std.			davon >19,50-30,00 Std.			davon >30,00 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 10	5	1	20	4	0	0	20	1	1	100	0	0	0	1	1	100	0	0	0
A 11	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 12	1	0		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 13	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



**Beschäftigte Kita**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-19,50 Std.			davon >19,50-30,00 Std.			davon >30,00 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
E 01	3	3	100	0	0	0	100	3	3	100	2	2	100	1	1	100	0	0	0
S 03	34	33	97	15	14	93	56	19	19	100	5	5	100	7	7	100	7	7	100
S 08a	58	58	100	23	23	100	60	35	35	100	5	5	100	19	19	100	11	11	100
S 08b	5	5	100	2	2	100	60	3	3	100	1	1	100	2	2	100	0	0	0
S 09	4	3	75	3	2	67	25	1	1	100	0	0	0	0	0	0	1	1	100
S 13	5	5	100	4	4	100	20	1	1	100	0	0	0	0	0	0	1	1	100
S 15	5	5	100	3	3	100	40	2	2	100	0	0	0	0	0	0	2	2	100
<b>insgesamt</b>	<b>114</b>	<b>112</b>	<b>98</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>96</b>	<b>56</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>100</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

**Beschäftigte OGS**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-19,50 Std.			davon >19,50-30,00 Std.			davon >30,00 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
E 01	3	3	100	0	0	0	100	3	3	100	3	3	100	0	0	0	0	0	0
S 02	22	20	91	0	0	0	100	22	20	90,9	18	16	88,9	4	4	100	0	0	0
S 03	3	3	100	0	0	0	100	3	3	100	1	1	100	1	1	100	1	1	100
S 08a	11	11	100	0	0	0	100	11	11	100	0	0	0	5	5	100	6	6	100
<b>insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>95</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>94,9</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>90,9</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Beschäftigte Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-19,50 Std.			davon >19,50-30,00 Std.			davon >30,00 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S 11b	7	6	86	6	5	83	14	1	1	100	1	1	100	0	0	0	0	0	0
S 12	7	5	71	2	1	50	71	5	4	80	1	1	100	4	3	75	0	0	0
S 14	1	1	100	0	0	0	100	1	1	100	0	0	0	1	1	100	0	0	0
S 15	17	16	94	9	8	89	47	8	8	100	1	1	100	4	4	100	3	3	100
S 17	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S 18	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>insgesamt</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>82</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>74</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>93,3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>88,9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Beschäftigte IT**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-19,50 Std.			davon >19,50-30,00 Std.			davon >30,00 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
E 09a	1	1	100	1	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 09b	5	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 11	2	0	0	1	0	0	50	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
E 12	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 13	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>insgesamt</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Beschäftigte Gebäudeservice**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-19,50 Std.			davon >19,50-30,00 Std.			davon >30,00 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
E 01	23	23	100	0	0	0	100	23	23	100	19	19	100	4	4	100	0	0	0
E 02	47	47	100	0	0	0	100	47	47	100	28	28	100	16	16	100	3	3	100
E 03	7	7	100	0	0	0	100	7	7	100	2	2	100	4	4	100	1	1	100
E 04	8	7	88	2	1	50	75	6	6	100	0	0	0	2	2	100	4	4	100
E 05	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 06	8	1	13	8	1	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 07	7	1	14	7	1	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>insgesamt</b>	<b>104</b>	<b>86</b>	<b>83</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

0,21 kw-Vermerk

2,00 kw-Vermerk

1,00 kw-Vermerk

**Beschäftigte Manuelle Dienste**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-19,50 Std.			davon >19,50-30,00 Std.			davon >30,00 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
E 04	19	1	5	19	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 05	24	1	4	23	0	0	4	1	1	100	0	0	0	1	1	100	0	0	0
E 06	35	3	9	32	0	0	9	3	3	100	2	2	100	1	1	100	0	0	0
E 08	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 09a	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>insgesamt</b>	<b>81</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>77</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

1,00 kw-Vermerk

5,00 kw-Vermerk

2,00 kw-Vermerk

**Beschäftigte allg. Verwaltung / Rettungsdienst**

	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-19,50 Std.			davon >19,50-30,00 Std.			davon >30,00 Std.			
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	
E 03	5	5	100	3	3	100	40	2	2	100	0	0	0	2	2	100	0	0	0	1,07 kw-Vermerk
E 04	10	5	50	8	3	38	20	2	2	100	2	2	100	0	0	0	0	0	0	
E 05	23	14	61	16	9	56	30	7	5	71,4	2	1	50	5	4	80	0	0	0	1,70 kw-Vermerk
E 06	85	66	78	39	22	56	54	46	44	95,7	18	17	94,4	20	19	95	8	8	100	3,66 kw-Vermerk
E 07	3	2	67	3	2	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
E 08	34	23	68	21	12	57	38	13	11	84,6	4	3	75	6	6	100	3	2	66,7	1,75 kw-Vermerk
E 09a	35	26	74	19	14	74	46	16	12	75	5	2	40	10	9	90	1	1	100	2,50 kw-Vermerk
E 09b	39	30	77	16	10	62,5	59	23	20	87	8	6	75	11	10	90,9	4	4	100	
E 09c	14	12	86	9	7	78	36	5	5	100	1	1	100	4	4	100	0	0	0	
E 10	16	6	38	11	2	18	31	5	4	80	1	1	100	4	3	75	0	0	0	2,00 kw-Vermerk
E 11	28	13	46	21	8	38	25	7	5	71,4	2	2	100	2	1	50	3	2	66,7	
E 12	7	2	29	6	1	17	14	1	1	100	0	0	0	1	1	100	0	0	0	1,00 kw-Vermerk
E 13	10	6	60	7	5	71	30	3	1	33,3	1	0	0	1	1	100	1	0	0	
E 14	5	3	60	4	3	75	20	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,90 kw-Vermerk
E 15	2	1	50	2	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
N	12	1	8	10	0	0	17	2	1	50	2	1	50	0	0	0	0	0	0	
<b>insgesamt</b>	<b>328</b>	<b>215</b>	<b>66</b>	<b>195</b>	<b>102</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>133</b>	<b>113</b>	<b>85</b>	<b>46</b>	<b>36</b>	<b>78,3</b>	<b>67</b>	<b>60</b>	<b>89,6</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>85</b>	