



Gleichstellungskonzept 2008

für den Landkreis Rosenheim
und das
staatliche Landratsamt Rosenheim

(Berichtszeitraum 01.07.2003 – 30.06.2008)

Vorwort

Zum Stichtag 30.06.2008 liegt nunmehr nach 1997, 2000 und 2003 das vierte Gleichstellungskonzept für den Landkreis Rosenheim (ohne die Kreiskrankenhäuser) vor. Wichtigste Änderung während des letzten Berichtszeitraums war die unbefristete Verlängerung des ursprünglich bis zum 30.06.2006 befristeten Bayerischen Gleichstellungsgesetzes. Gleichzeitig wurden in dem Gesetz Regelungen zur Rechtsstellung der/des Gleichstellungsbeauftragten getroffen und der Berichtszeitraum für das Gleichstellungskonzept von drei auf fünf Jahre verlängert. Ergänzend dazu ist nunmehr nach zweieinhalb Jahren eine tabellarische Datenübersicht zu erstellen.

Im Gleichstellungsbericht sind - ausgehend von der Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten - die vorhandenen Unterschiede insbesondere hinsichtlich Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung darzustellen und zu erläutern. Sofern sich in einzelnen Bereichen Ungleichbehandlungen zeigen, sind Maßnahmen zur Verbesserung anhand von Zielvorgaben zu entwickeln. Die Gleichstellungsarbeit ist damit auch ein wesentlicher Bestandteil der allgemeinen Personalarbeit.

Daraus folgt aber auch: Gleichstellungsarbeit geht alle an! Chancengleichheit kann nur erreicht werden, wenn Beschlussgremien, Verwaltungsspitze, Führungskräfte auf allen Ebenen, aber auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam daran arbeiten.

Auch wenn in den vergangenen Jahren schon manches erreicht wurde, gibt es immer noch Handlungsbedarf, so z.B. im Bereich der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen. Die bestehenden Defizite sollen im Rahmen dieses Konzeptes nicht nur bewusst gemacht werden, sondern es sollen auch Wege aufgezeigt werden, wie diese in Zukunft verringert oder sogar ganz abgebaut werden können.

- gez. -

Josef Neiderhell
Landrat

- gez. -

Bettina Bauer
Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

I) Vorbemerkung

II) Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten

- 1) Gesamtzahl der Beschäftigten
- 2) Laufbahngruppen
- 3) Teilzeitbeschäftigte
- 4) Beurlaubte
- 5) Bewerbungen
- 6) Neueinstellungen
- 7) Beförderungen
- 8) Höhergruppierungen
- 9) Leistungsentgelt TVöD
- 10) Ausbildung
- 11) Fortbildung
- 12) Wohnraum- und Telearbeit
- 13) Besetzung von Führungspositionen
- 14) Sonstige Maßnahmen nach dem Bayer. Gleichstellungsgesetz (BayGlG)

III) Fazit

IV) Anhang Zahlenspiegel

I) Vorbemerkung

Grundlage des folgenden Gleichstellungskonzepts sind – genauso wie im vorhergehenden Bericht von 2003 - die Beschäftigten des Landkreises Rosenheim einschließlich der kreiseigenen Schulen (Wirtschaftsschule Bad Aibling, Realschule Prien a.Ch.), aber ohne die drei ehemaligen Kreiskrankenhäuser (später Triamed Kommunalunternehmen Krankenhäuser, jetzt RoMed-Kliniken) Bad Aibling, Prien a.Ch. und Wasserburg a.Inn.

Das Personal des Freistaates Bayern, das am Landratsamt Rosenheim beschäftigt ist, wird im Bericht 2008 (genauso wie im Vorbericht) mit berücksichtigt, da die Einbeziehung dieses Teils der Belegschaft im Hinblick auf die Einheit des Landratsamtes als Staats- und Kreisbehörde geboten ist.

Stichtag für die Erhebung der Zahlen war der 30.06.2008. Soweit als möglich wurde versucht, auch die Entwicklung seit dem letzten Gleichstellungskonzept darzustellen. Soweit keine vergleichbaren Zahlen für 2003 vorlagen, wurde der Platz leer gelassen. Vergleichszahlen aus den Gleichstellungskonzepten 1997 und 2000 liegen nicht vor, da damals das staatliche Personal beim Landratsamt Rosenheim nicht berücksichtigt wurde.

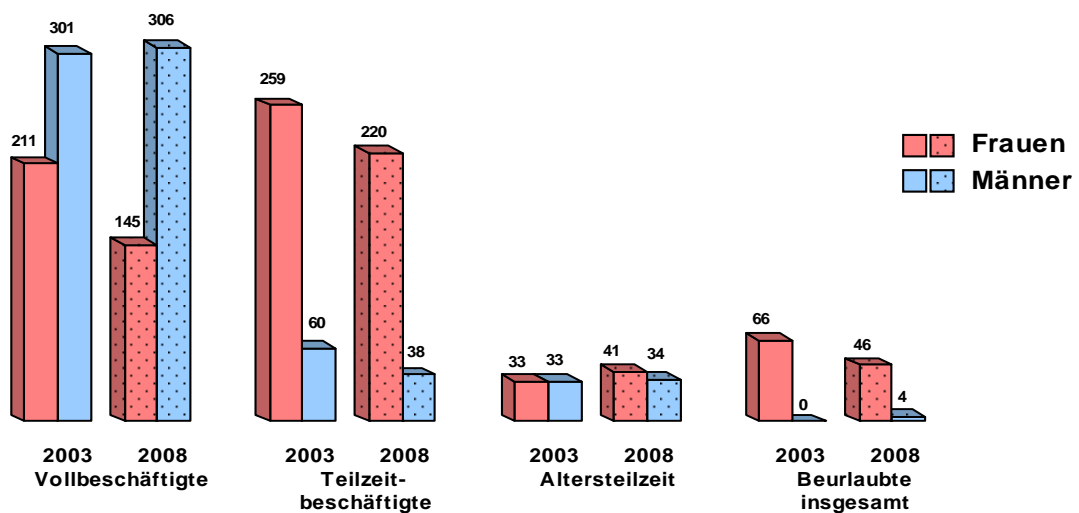
Die Darstellung der einzelnen Aspekte unter Ziffer II „Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten“ ist jeweils untergliedert in „Ist-Situation“, „Feststellung“ und „Ziel“.

Als Beschäftigte werden in diesem Bericht abweichend von der Bezeichnung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Landratsamt Rosenheim bezeichnet, unabhängig davon, ob es sich um Beschäftigte des Freistaates Bayern oder des Landkreises, um Beamte, Angestellte, Arbeiter oder sonstige Beschäftigte handelt. Bei den Bezeichnungen der Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst), die eigentlich nur im Beamtenbereich existieren, wurde die Gruppe der Angestellten und Arbeiter entsprechend ihrer jeweiligen Eingruppierung zugeordnet.

II) Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten

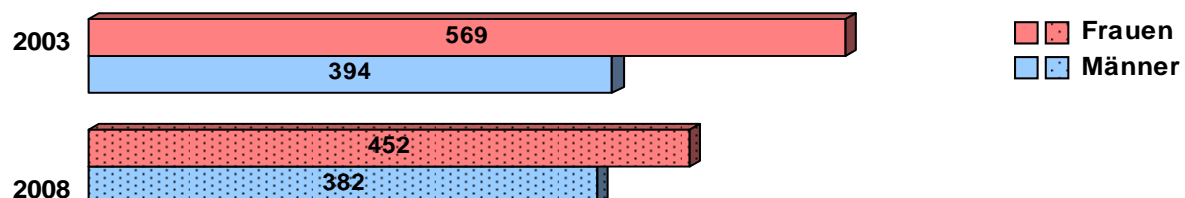
Übersicht über den Beschäftigungsstand beim Landratsamt Rosenheim:

	Gesamt		Frauen		Männer		% Frauen		% Männer	
	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003
Vollbeschäftigte	451	512	145	211	306	301	32%	41%	68%	59%
Teilzeitbeschäftigte	258	319	220	259	38	60	85%	81%	15%	19%
Altersteilzeit	75	66	41	33	34	33	55%	50%	45%	50%
Beurlaubt: Eltern ohne Beschäftigung	22	59	22	59	0	0	100%	100%	0%	0%
Beurlaubt: Eltern mit Beschäftigung	6		5		1		83%		17%	
Beurlaubt: sonstige...	22	7	19	7	3	0	86%	100%	14%	0%
Beschäftigte incl. Beurlaubte gesamt:	834	963	452	569	382	394	54%	59%	46%	41%



1) Gesamtzahl der Beschäftigten

a) Ist-Situation



b) Feststellung

Der Rückgang der Beschäftigten (von 963 auf 834) ist unklar, weil die im Jahr 2003 angesetzten Werte nicht mehr nachvollzogen werden können. Es ist dennoch davon auszugehen, dass die strukturelle Zusammensetzung der Beschäftigten den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht.

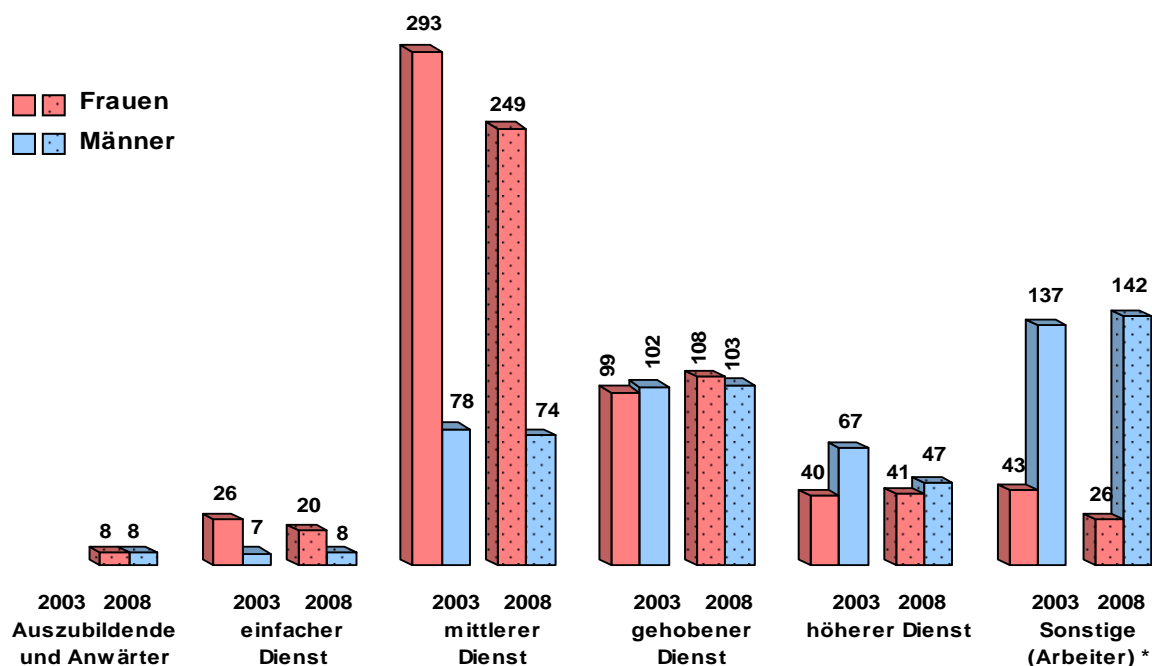
Der Anteil der Frauen bei der Gesamtzahl der Beschäftigten ist leicht zurückgegangen (-5%), liegt jedoch immer noch über der Hälfte. Somit wurde das Ziel aus dem Gleichstellungskonzept 2003 („der hohe Anteil weiblicher Bediensteter soll auch in Zukunft gehalten werden“) nur bedingt erreicht.

c) Ziel

Eine Notwendigkeit, diesem Rückgang jetzt schon aktiv gegenzusteuern, besteht nicht. Jedoch ist die Entwicklung weiter zu beobachten und im Zwischenbericht zum 31.12.2010 darzustellen.

2) Laufbahngruppen

a) Ist-Situation



* betrifft fast ausschließlich den Müllabfuhrbetrieb und die Straßenbauhöfe

b) Feststellung

Während im Bereich des gehobenen Dienstes das Geschlechterverhältnis praktisch ausgeglichen ist, besteht im wesentlichen im mittleren Dienst ein deutlicher Überhang der Frauen (77%).

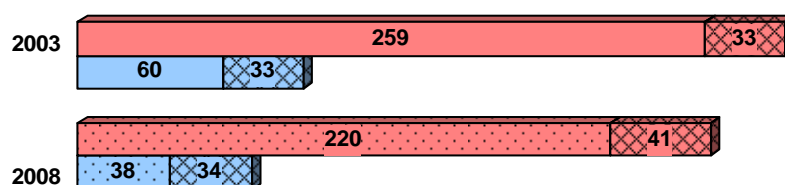
Im Bereich des höheren Dienstes hat sich der Anteil der Frauen seit dem letzten Gleichstellungskonzept 2003 von 37% auf nunmehr 47% deutlich erhöht, so dass das damalige Handlungsziel (= deutliche Erhöhung von Frauen im höheren Dienst) erreicht wurde.

c) Ziel

Für den nächsten Bericht soll eine nähere Auswertung der Beschäftigten des einfachen und mittleren Dienstes erfolgen mit der Maßgabe, inwieweit eine Weiterqualifizierung dieser Beschäftigten möglich ist (von 45 Beschäftigten in BAT VII und schlechter verfügen 13 über den Angestelltenlehrgang I).

3) Teilzeitbeschäftigte

a) Ist-Situation



b) Feststellung

Durch das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen wird den Beschäftigten die Möglichkeit geboten, Beruf und Familie (Erziehung von Kindern, Pflege von Angehörigen) besser zu vereinbaren. In der Folge ist es den Beschäftigten z.B. möglich, nach der Geburt eines Kindes schneller wieder in Teilzeit in den alten Beruf einzusteigen und so bei der raschen Entwicklung im Arbeitsleben den Anschluss zu halten. Andererseits kann z.B. bei Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen durch Reduzierung der Arbeitszeit die Berufsunterbrechung möglicherweise ganz verhindert werden. Das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen nehmen 42% der Beschäftigten auch an.

Auffällig ist jedoch, dass diese doppelte Verantwortung für Beruf und Familie mit 78% weit überwiegend die Frauen trifft. Lässt man dabei noch die Teilzeit aus Altersgründen außer Betracht, erhöht sich der Anteil der Frauen sogar auf 85%, was gegenüber dem letzten Berichtszeitraum noch eine Steigerung um 4% (von 81%) bedeutet.

Im Bereich der Führungskräfte (Amtsvorstand, Abteilungs-, Sachgebiets- und Schulleiter sowie deren Stellvertreter) nutzen lediglich 17 von 72 (= 23 %) die Möglichkeit der Teilzeit.

Gegenüber dem Gleichstellungskonzept 2003 wurde die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung für Teilzeitbeschäftigte eingeschränkt. Teilzeit deutlich unter 50 % ist grundsätzlich nicht mehr erwünscht. Damit soll dem Interesse des Arbeitgebers an einem geordneten Dienstbetrieb Rechnung getragen werden. Andererseits wurde ab 28.04.2006 die Kernzeitregelung abgeschafft und damit im Rahmen der Arbeitszeit bessere Gestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten geschaffen. Diese Regelung kommt verstärkt Teilzeitkräften mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen zugute.

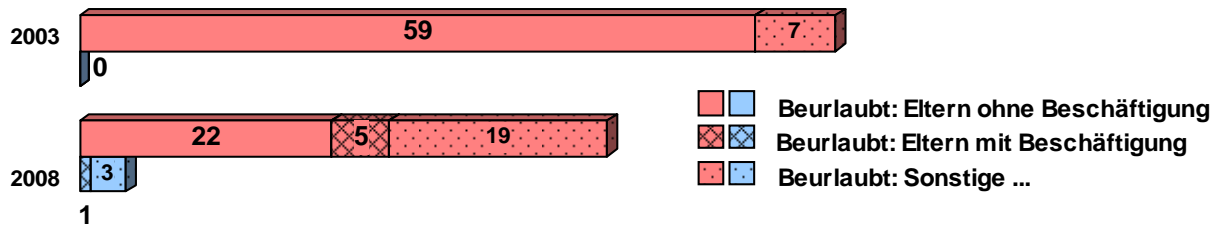
c) Ziel

Es sollte für Männer akzeptierter werden, von den angebotenen Teilzeitmöglichkeiten Gebrauch zu machen. Hier kommt den Führungskräften des Landratsamtes eine wichtige Rolle als Vorbild im Umgang mit Teilzeitkräften zu. Mittelfristig sollen daher im Rahmen von Führungfortbildungen die Führungskräfte auch zu dieser Thematik sensibilisiert werden (siehe auch 14 b).

Im Übrigen soll die Teilzeitregelung nicht weiter eingeschränkt werden und insbesondere die Vielfalt der Möglichkeiten erhalten bleiben. Gleiches gilt für die neue Arbeitszeitregelung.

4) Beurlaubte

a) Ist-Situation



b) Feststellung

Die Anzahl der Beurlaubungen aus den verschiedensten Gründen ist von 2003 (66) auf 2008 (50) etwas gesunken. Der Anteil der Männer an den Beurlaubungen hat demgegenüber leicht zugenommen von 0% auf 8% (= vier Männer).

c) Ziel

Um den Kontakt zwischen dem Landratsamt und den Beurlaubten zu halten, sollen letztere künftig verstärkt über aktuelle Entwicklungen im Hause auf dem Laufenden gehalten werden. Schon bisher werden alle Beurlaubten per E-Mail über hausinterne Stellenausschreibungen informiert. Zusätzlich sollen sie künftig Zugang zur Intranet-Seite des Landratsamtes erhalten, auf der sie sich über neue Entwicklungen im Haus informieren oder sich über „LRA aktuell“ auf dem Laufenden halten können. Außerdem sollen künftig die Beurlaubten zu Personalversammlungen und Betriebsausflügen eingeladen und jährlich ein Kontakttag mit der Gleichstellungsstelle durchgeführt werden.

5) Bewerbungen

a) Ist-Situation

Für den Berichtszeitraum 01.07.2003 bis 30.06.2008 liegen für den Bereich der Bewerbungen keine Daten vor.

b) Feststellung

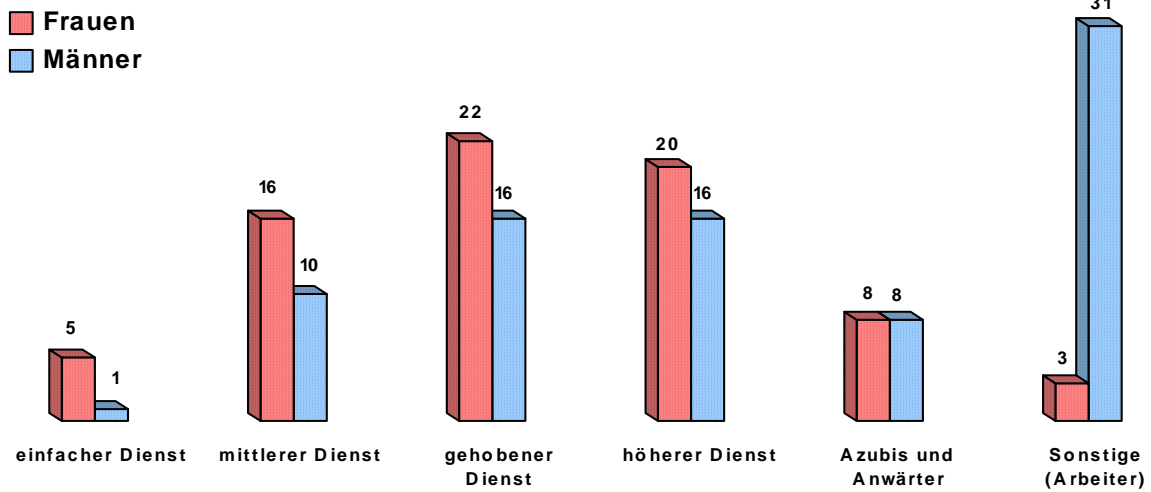
Gem. Art. 5 Abs. 2 BayGIG gehört der Vergleich des Anteils von Frauen und Männern bei Bewerbungen zu den wichtigen gleichstellungsrelevanten Daten.

c) Ziel

Im nächsten Gleichstellungskonzept zum 30.6.2013 wird eine Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbungen enthalten sein.

6) Neueinstellungen

a) Ist-Situation



b) Feststellung

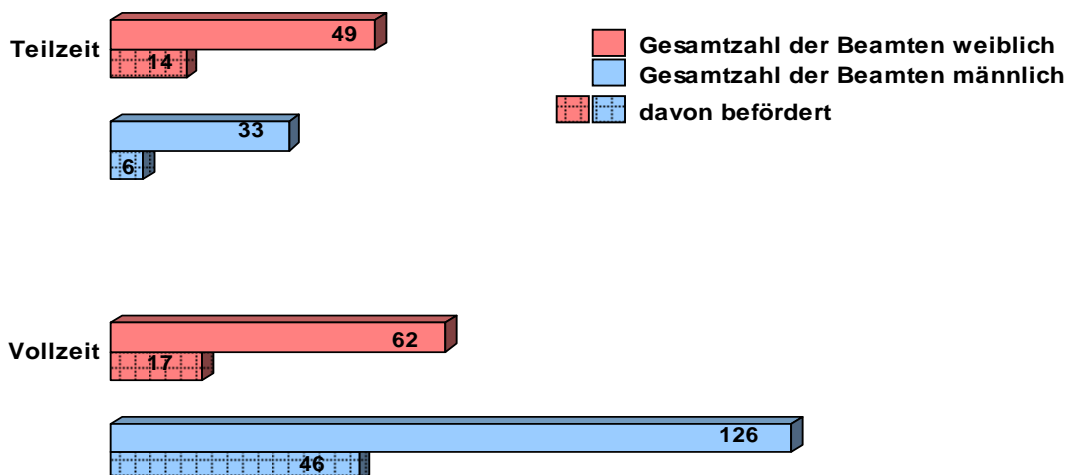
In der Zeit vom 01.07.2002 bis 30.06.2003 (1 Jahr) waren von insgesamt 57 Neueinstellungen 34 (= 60%) weiblich. Im Berichtszeitraum vom 01.07.2003 bis 30.06.2008 (5 Jahre) waren 47% der Neueinstellungen weiblich. Allerdings variierte der Anteil zwischen 32% im Jahr 2008 und 60% im Jahr 2007. Erfreulich ist der hohe Anteil von Frauen bei den Anwärterinnen zum gehobenen Dienst mit 67% sowie die Tatsache, dass die Neueinstellungen von Frauen im mittleren Dienst bzw. vergleichbaren Angestellten bei „nur“ 62% lagen und somit unter dem Anteil der entsprechenden Beschäftigtengruppe von 77% an der Gesamtzahl der Beschäftigten.

c) Ziel

Ein aktueller Handlungsbedarf besteht nicht; allerdings muss weiterhin auf ein ausgewogenes Verhältnis auch innerhalb der verschiedenen Laufbahngruppen geachtet werden.

7) Beförderungen

a) Ist-Situation



b) Feststellung

Zwar ist der Anteil von Frauen bei Beförderungen (bei Beamten) von 31% in der Zeit vom 01.07.2002 bis 30.06.2003 (1 Jahr) auf 37% im Berichtszeitraum angestiegen. Der Gesamtanteil von Frauen bei den Beamten liegt demgegenüber aber bei 41%.

Auffällig ist auch, dass nur 24 % der Beförderungen teilzeitbeschäftigte Beamte betrafen, während deren Anteil an der Gesamtzahl der Beamten 30 % beträgt.

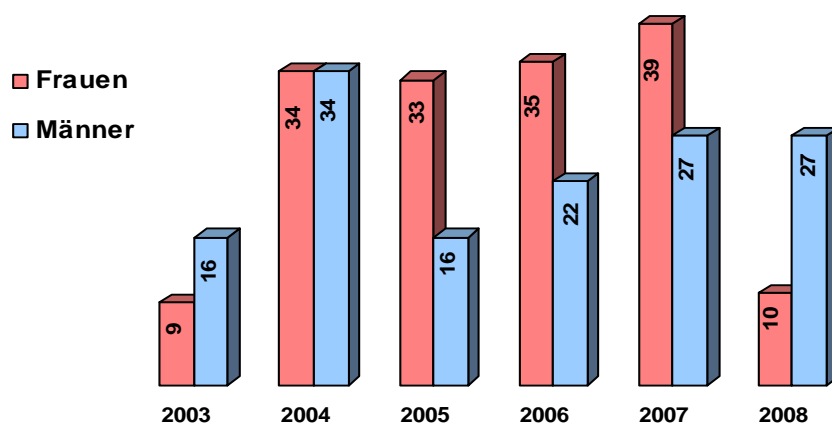
c) Ziel

Bei der Beförderung von Frauen und Männern bzw. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gibt es nur geringe Unterschiede.

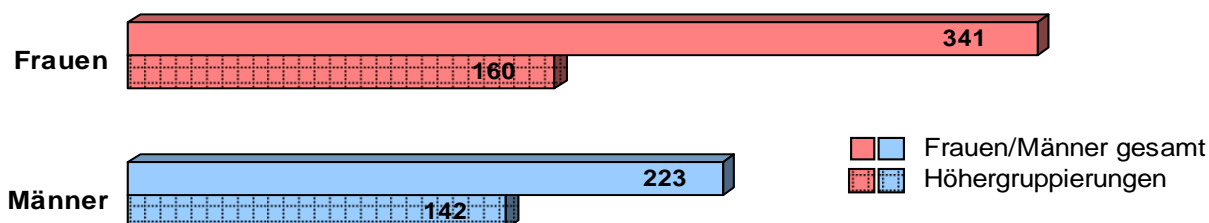
Bei der Auswertung der nächsten Beurteilungsrunde soll deshalb zusätzlich geprüft werden, ob eine ausgewogene Beurteilung zwischen Frauen und Männern bzw. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gegeben ist.

8) Höhergruppierungen

a) Ist-Situation



Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten



b) Feststellung

Von den 564 Angestellten und Arbeitern des Landratsamtes sind 341 (= 60 %) weiblich und 223 (= 40 %) männlich. Im Berichtszeitraum wurden 302 Höhergruppierungen durchgeführt, davon betrafen 160 (= 53 %) Frauen und 142 (= 47 %) Männer. Diese Verschiebung dürfte im Zusammenhang mit der Umstellung des früheren Bundesangestellten-Tarifvertrags (BAT) auf den neuen Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) stehen: vor allem im Bereich der Bauhöfe mit insgesamt 117 Beschäftigten kam es aufgrund von Bewährungsaufstiegen nach dem TVöD teilweise zu zweimaligen Höhergruppierungen im Berichtszeitraum.

c) Ziel

Da im nächsten Berichtszeitraum nicht mit einer weiteren derartig massiven Änderung des Tarifvertrags zu rechnen ist, soll zunächst die weitere Entwicklung beobachtet werden.

9) Leistungsentgelt TVöD

a) Ist-Situation

Für den Berichtszeitraum 01.07.2003 bis 30.06.2008 liegen für den Bereich des Leistungsentgelts keine Daten vor, da das Leistungsentgelt erstmals im April 2009 für das Jahr 2008 ausbezahlt wurde.

b) Feststellung

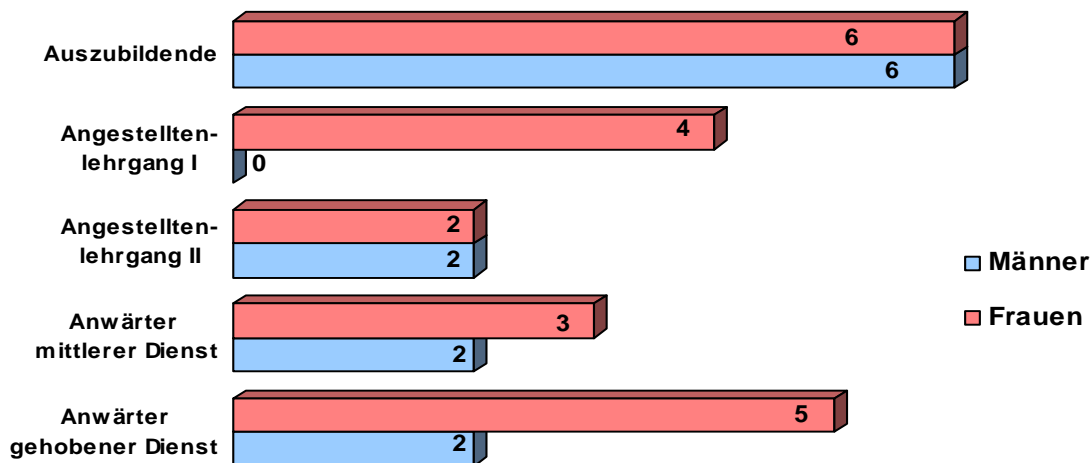
Gem. Art. 5 Abs. 2 BayGIG gehört der Vergleich des Anteils von Frauen und Männern bei der Leistungsbesoldung zu den wichtigen gleichstellungsrelevanten Daten.

c) Ziel

Im nächsten Gleichstellungskonzept zum 30.6.2013 wird eine entsprechende Übersicht zum Leistungsentgelt enthalten sein.

10) Ausbildung

a) Ist-Situation



b) Feststellung

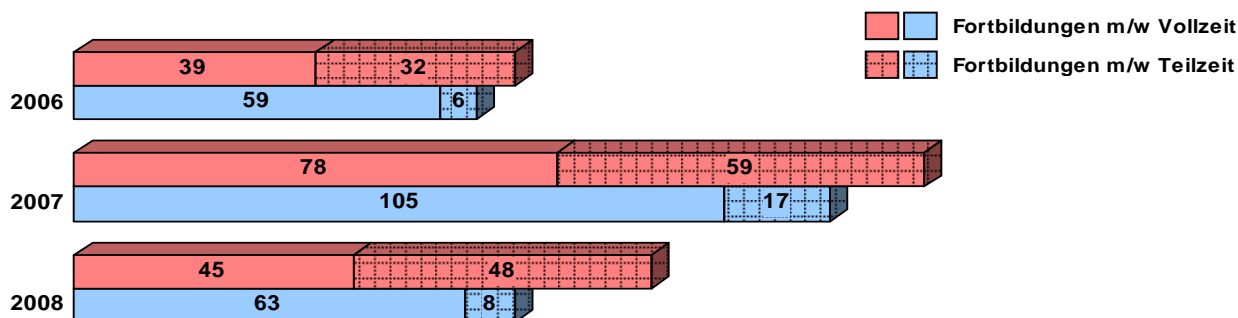
Im Berichtszeitraum haben insgesamt 23 Beschäftigte eine Ausbildung am Landratsamt Rosenheim beendet. Davon waren 20 (= 62 %) weiblich und 12 (38 %) männlich. Aufgrund der geringen Anzahl ist diese Auswertung jedoch nur bedingt aussagekräftig. Hier ist auch zu berücksichtigen, dass in der Regel die - fast ausschließlich männlichen - Mitarbeiter der Bauhöfe weder an Angestelltenlehrgängen noch an der Beamtenausbildung teilnehmen können.

c) Ziel

Es besteht in diesem Bereich derzeit kein Handlungsbedarf.

11) Fortbildung

a) Ist-Situation



b) Feststellung

In der Zeit vom 01.01.2006 - 30.06.2008 wurden 559 Fortbildungsveranstaltungen (ohne Lehrerfortbildung) besucht (Daten vom 01.07.2003 bis 31.12.2005 liegen nicht vor).

An 301 (= 54 %) Veranstaltungen haben Frauen und an 258 (= 46 %) Veranstaltungen haben Männer teilgenommen. Dies entspricht fast dem Anteil der Frauen (52 %) und Männer (48 %) an der Gesamtzahl der Beschäftigten (ohne Beurlaubte). Der Anteil an Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten und an Fortbildungen teilgenommen haben, beträgt 28 % (Teilzeitanteil insgesamt 333 Beschäftigte = 42 %). Von diesen 157 Beschäftigten in Teilzeit waren wiederum 139 weiblich (89 %) und 18 männlich (11 %).

c) Ziel

Die flexible Handhabung der Arbeitszeiten sowie die großzügige Regelung zum Übertrag und Abbau von Überstunden ermöglicht es auch Teilzeitbeschäftigten, an Fortbildungen (auch mehrtägig) teilzunehmen. Diese Möglichkeiten sollen für die Zukunft den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiter erhalten bleiben.

Den Führungskräften kommt bei der Handhabung dieser Regelungen und bei der Motivation der Beschäftigten ein hohes Maß an Verantwortung zu.

12) Wohnraum- und Telearbeit

a) Ist-Situation

Seit 2003 wird der Bereich der Wohnraum- und Telearbeit durch die Dienstvereinbarung „Telearbeit im Landratsamt Rosenheim“ geregelt. Danach soll die Ausübung von Telearbeit verschiedenen Zielen dienen, u.a. der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es sollen sich sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Beschäftigungsbehörde Vorteile ergeben.

Am Landratsamt Rosenheim gibt es 784 Beschäftigte (ohne Beurlaubte). Davon nutzen derzeit zwölf (= 1,5 %) in verschiedenen Arbeitsbereichen die Möglichkeit der Telearbeit.

b) Feststellung

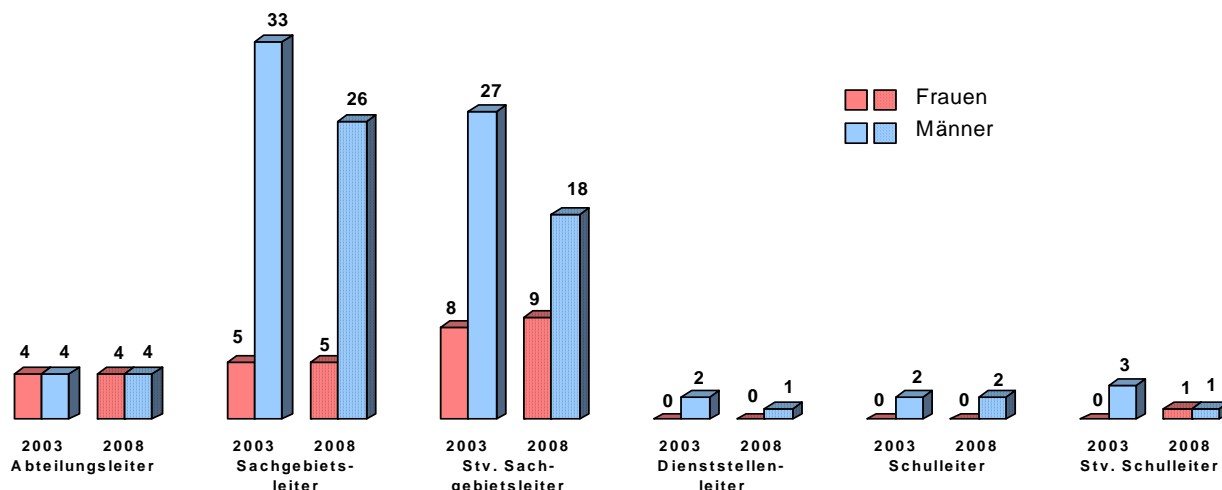
Auf der einen Seite ist die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes mit Kosten und Organisationsaufwand verbunden. Auf der anderen Seite kann das Angebot von Telearbeitsplätzen auch dazu führen, dass Mütter und Väter z. B. nach der Geburt eines Kindes wieder früher an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können und so deren Wissen und Erfahrung erhalten bleiben.

c) Ziel

Im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung sollen die Möglichkeiten für Telearbeitsplätze weiter ausgebaut werden.

13) Besetzung von Führungspositionen

a) Ist-Situation



b) Feststellung

Bereits in den Gleichstellungskonzepten 2000 und 2003 war festgestellt worden, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen äußerst gering sei und dringender Handlungsbedarf bestehe. Daran hat sich bis heute wenig geändert.

Der Anteil der Frauen bei den Abteilungsleitungen liegt bei 50 % (4 von 8 Positionen). Mit einer Ausnahme werden diese Stellen nicht vom Landkreis Rosenheim, sondern vom Freistaat Bayern besetzt.

Eine leichte Zunahme von 13 % auf 16 % gab es beim Anteil der Frauen bei den Sachgebietsleiterstellen: dieser ist allerdings ausschließlich darauf zurückzuführen, dass die Anzahl der Stellen von 38 auf 31 zurückgegangen ist; die Anzahl der Sachgebietsleiterinnen liegt weiterhin bei 5!

Ähnliches gilt für die stellvertretenden Sachgebietsleitungen: da diese Stellen von 35 auf 27 sanken und zusätzlich eine weitere stellvertretende Sachgebietsleiterin dazu kam (9 statt bisher 8), beträgt der Anteil der Frauen in diesem Bereich nunmehr 33 % gegenüber 23 % im Jahr 2003.

c) Ziel

In den Gleichstellungskonzepten 2000 und 2003 war festgestellt worden, dass der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden soll. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten Frauen insbesondere bei internen Stellenausschreibungen gezielt zu Bewerbungen aufgefordert werden. Diese Vorgabe wurde bisher nicht umgesetzt und soll künftig beachtet werden.

Aus den Beschäftigtenzahlen ergibt sich außerdem, dass von den insgesamt beschäftigten 406 Frauen (ohne Beurlaubte) 261 (= 64 %) in Teilzeit arbeiten. Um also vermehrt auch Frauen für Führungspositionen zu gewinnen bzw. ihnen diese Positionen überhaupt zu ermöglichen, sollen Führungspositionen künftig verstärkt auch in Teilzeit angeboten werden.

14) Sonstige Maßnahmen nach dem Bayer. Gleichstellungsgesetz (BayGIG)

a) Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Bis zum nächsten Gleichstellungskonzept sollen Maßnahmen erarbeitet werden, um Frauen bei einer früheren Rückkehr aus der Elternzeit zu unterstützen. Damit könnte auch ein etwaiger „Karriereknick“ vermieden werden.

b) Fortbildung der Führungskräfte

Die Ziele des BayGIG sind:

- Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern,
- ausgewogene Beteiligung von Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,
- Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

Bei der Umsetzung dieser Ziele kommt es im Wesentlichen auf die Führungskräfte in den jeweiligen Behörden an.

Im Landratsamt Rosenheim soll deshalb bis 31.12.2011 ein durchgängiges Konzept zur Fortbildung von Führungskräften entwickelt werden, in dem auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsplatz sowie Gender Mainstreaming vorzusehen sind.

III) Fazit

Die Auswertung des Personalstandes hat ergeben, dass die Gleichstellung mit Ausnahme der Führungspositionen bereits weit gediehen ist.

Bei den Führungspositionen selbst (v.a. Sachgebietsleiterstellen und deren Stellvertretungen) ist der Frauenanteil sehr gering. Die klassische Besetzung von Führungspositionen (männlich, Vollzeit) kann jedoch nur beim Ausscheiden von Führungskräften beeinflusst werden. Für die dann anschließende Nachbesetzung stehen heute qualifizierte und persönlich geeignete Mitarbeiterinnen zur Verfügung. Für die bis 2013 anstehenden Nachbesetzungen soll deshalb ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt werden.

IV) Anhang: Zahlenspiegel

Beschäftigtenstruktur

nach Umfang der Beschäftigung und Geschlecht

	gesamt	weiblich	männlich	% Frauen	% Männer
Vollzeitbeschäftigte	451	145	306	32%	68%
Teilzeitbeschäftigte	333	261	72	78%	22%
<i>davon Altersteilzeit</i>	75	41	34	55%	45%
<i>sonstige Teilzeitbesch.</i>	258	220	38	85%	15%
Beurlaubte gesamt	50	46	4	92%	8%
<i>Eltern o. Beschäftigung</i>	22	22	0	100%	0%
<i>Eltern m. Beschäftigung</i>	6	5	1	83%	17%
<i>sonstige Beurlaubte</i>	22	19	3	86%	14%
Beschäftigte gesamt	834	452	382	54%	46%
ohne Beurlaubte	784	406	378		

nach Laufbahn und Geschlecht

	gesamt	weiblich	männlich	% Frauen	% Männer
einfacher Dienst	28	20	8	71%	29%
mittlerer Dienst	323	249	74	77%	23%
gehobener Dienst	211	108	103	51%	49%
höherer Dienst	88	41	47	47%	53%
Auszubildende	10	4	6	40%	60%
g.D. Anwärter	6	4	2	67%	33%
Arbeiter	168	26	142	15%	85%
gesamt	834	452	382	54%	46%

nach Status und Geschlecht

	gesamt	weiblich	männlich	% Frauen	% Männer
Beamte	270	111	159	41%	59%
Angestellte	395	314	81	79%	21%
Arbeiter	169	27	142	16%	84%
gesamt	834	452	382	54%	46%

Neueinstellungen

nach Jahr und Geschlecht

Jahr	gesamt	weiblich	männlich	% Frauen	% Männer
2003	18	9	9	50%	50%
2004	18	10	8	56%	44%
2005	16	7	9	44%	56%
2006	34	14	20	41%	59%
2007	42	25	17	60%	40%
2008	28	9	19	32%	68%
gesamt	156	74	82	47%	53%

nach Laufbahn und Geschlecht

Laufbahn	gesamt	weiblich	männlich	% Frauen	% Männer
einfacher Dienst	6	5	1	83%	17%
mittlerer Dienst	26	16	10	62%	38%
gehobener Dienst	38	22	16	58%	42%
höherer Dienst	36	20	16	56%	44%
Auszubildende	10	4	6	40%	60%
Anwärter gehobener Dienst	6	4	2	67%	33%
Arbeiter	34	3	31	9%	91%
gesamt	156	74	82	47%	53%

Beförderungen

nach Jahr und Geschlecht

Jahr	gesamt	weiblich	männlich	% Frauen	% Männer
2003	9	2	7	22%	78%
2004	9	5	4	56%	44%
2005	12	5	7	42%	58%
2006	22	7	15	32%	68%
2007	21	10	11	48%	52%
2008	10	2	8	20%	80%
gesamt	83	31	52	37%	63%

nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht

2003-2008	gesamt	weiblich	männlich	% Frauen	% Männer
Vollzeit	63	17	46	27%	73%
Teilzeit	20	14	6	70%	30%
Beamte VZ gesamt	188	62	126	33%	67%
Beamte TZ gesamt	82	49	33	60%	40%

Höhergruppierungen

nach Jahr und Geschlecht

Jahr	gesamt	weiblich	männlich	% Frauen	% Männer
2003	25	9	16	36%	64%
2004	68	34	34	50%	50%
2005	49	33	16	67%	33%
2006	57	35	22	61%	39%
2007	66	39	27	59%	41%
2008	37	10	27	27%	73%
gesamt	302	160	142	53%	47%

Ausbildung (01.07.2003 - 30.06.2008 Ausbildung beendet)

nach Laufbahn und Geschlecht

	gesamt	weiblich	männlich	% Frauen	% Männer
Auszubildende	12	6	6	50%	50%
Angestellten- lehrgang I	4	4	0	100%	0%
Angestellten- lehrgang II	4	2	2	50%	50%
Anwärter mittlerer Dienst	5	3	2	60%	40%
Anwärter gehobener Dienst	7	5	2	71%	29%
gesamt	32	20	12	63%	38%

Fortbildung (01.01.2006 - 30.06.2008)

nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht

	gesamt	weiblich	männlich	% Frauen	% Männer	% Teilzeit
2006	136	71	65	52%	48%	28%
davon Teilzeit	38	32	6	84%	16%	
2007	259	137	122	53%	47%	29%
davon Teilzeit	76	59	17	78%	22%	
2008	164	93	71	57%	43%	34%
davon Teilzeit	56	48	8	86%	14%	
gesamt	559	301	258	54%	46%	30%

Führungspositionen (Stichtag 30.06.2008)

nach Position und Geschlecht

Position	gesamt	weiblich	männlich	% Frauen	% Männer
Amtsvorstand	1		1	0%	100%
Abteilungsleiter	8	4	4	50%	50%
Sachgebietsleiter	31	5	26	16%	84%
stv. Sachgebietsleiter	27	9	18	33%	67%
Dienststellenleiter	1	0	1	0%	100%
Schulleiter	2	0	2	0%	100%
stv. Schulleiter	2	1	1	50%	50%
gesamt	72	19	53	26%	74%

nach Position und Vollzeit/Teilzeit

Position	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	% Teilzeit
Amtsvorstand	1	1	0	0%
Abteilungsleiter	8	6	2	25%
Sachgebietsleiter	30	23	7	23%
stv. Sachgebietsleiter	27	20	7	26%
Dienststellenleiter	1	1	0	0%
Schulleiter	2	2	0	0%
stv. Schulleiter	2	2	0	0%
gesamt	71	55	16	23%

Führungspositionen Vergleich 2008 - 2003

nach Position und Geschlecht

Position	gesamt		weiblich		männlich		% Frauen		% Männer	
	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003
Amtsvorstand	1	1	0	0	1	1	0%	0%	100%	100%
Abteilungsleiter	8	8	4	4	4	4	50%	50%	50%	50%
Sachgebietsleiter	31	38	5	5	26	33	16%	13%	84%	87%
stv. Sachgebietsleiter	27	35	9	8	18	27	33%	23%	67%	77%
Dienststellenleiter	1	2	0	0	1	2	0%	0%	100%	100%
Schulleiter	2	2	0	0	2	2	0%	0%	100%	100%
stv. Schulleiter	2	3	1	0	1	3	50%	0%	50%	100%
gesamt	72	89	19	17	53	72	26%	19%	74%	81%