

 **Frauenförderplan für die  
Kreisverwaltung Unna**  
2013 - 2015

**Impressum**

**Herausgeber**

Kreis Unna - Der Landrat  
Friedrich-Ebert-Straße 17  
59425 Unna  
E-Mail: [gs@kreis-unna.de](mailto:gs@kreis-unna.de)  
[www.kreis-unna.de](http://www.kreis-unna.de)

**Gesamtleitung**

Büro Landrat, Kreistag, Gleichstellung  
Gleichstellungsbeauftragte Sengül Ersan

**Druck**

Hausdruckerei Kreis Unna

**Stand**

Januar / 2013

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Präambel</b> .....	<b>2</b>
1.1	Allgemein.....	2
1.2	Geltungsbereich .....	2
<b>2</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>2</b>
2.1	Ausgangslage .....	2
2.2	Grundlegende Maßnahmen .....	4
<b>3</b>	<b>Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Zielvorgaben</b> .....	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Maßnahmen</b> .....	<b>10</b>
5.1	Maßnahmen auf der Steuerungsebene   Übergreifende Maßnahmen .....	10
5.2	Stellenausschreibungen .....	11
5.3	Stellenbesetzung.....	12
5.4	Ausbildung.....	12
5.5	Fort- und Weiterbildung.....	13
5.6	Vereinbarkeit von Beruf und Familie   Pflege.....	14
<b>6</b>	<b>Vermeidung sexueller Belästigung/Mobbing</b> .....	<b>16</b>
<b>7</b>	<b>Controlling   Berichterstattung</b> .....	<b>17</b>
<b>8</b>	<b>Prognose</b> .....	<b>17</b>
<b>9</b>	<b>Bekanntmachung</b> .....	<b>17</b>
<b>10</b>	<b>Schlussbestimmungen</b> .....	<b>17</b>
<b>11</b>	<b>Entwicklung der Beschäftigtenstruktur vom 30.06.2009 bis 30.06.2012</b> .....	<b>18</b>

## **1 Präambel**

### **1.1 Allgemein**

Die Erfüllung des Verfassungsgebots, Gleichstellung von Frauen und Männern gem. Art.3 Abs.2 des Grundgesetzes und die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind Pflichtaufgaben, an denen Politik und Verwaltung mitwirken.

Die Potenziale von Frauen besser nutzen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, das sind die beiden wichtigsten Ziele des vorliegenden Frauenförderplans für den Zeitraum 2013 - 2015.

Auch wenn die Kreisverwaltung Unna seit der Einführung des Frauenförderplans dem Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern wieder ein Stück näher gekommen ist, bleibt noch viel zu tun.

Erneut hat sich gezeigt, dass Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten ausmachen, aber vorwiegend in den unteren und mittleren Entgelt- und Besoldungsgruppen und nur zu einem geringen Anteil in verantwortlichen Positionen vertreten sind.

Als familienfreundliches und modernes Dienstleistungsunternehmen verfolgt die Kreisverwaltung Unna daher weiterhin das Ziel, geschlechtsspezifische Belange in alle Handlungsfelder mit einzubeziehen und mit diesem Frauenförderplan die Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bei der Kreisverwaltung Unna wirksam voranzutreiben, bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen und zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie beizutragen.

### **1.2 Geltungsbereich**

Der Frauenförderplan gilt für alle Bediensteten der Kreisverwaltung Unna. Zu den Bediensteten gehören alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten sowie Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

Bei der Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens soll die Anwendung des LGG im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Ziele des Frauenförderplans der Kreisverwaltung Unna mit einfließen.

Gehört dem Kreis Unna allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden.

## **2 Einleitung**

### **2.1 Ausgangslage**

Sinkende Geburtenziffern, steigende Lebenserwartungen, Abnahme der Erwerbsfähigen, zu erwartender Fachkräftemangel, Schwierigkeiten der Sicherung unserer Sozialsysteme und die Bedeutung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit machen es unverzichtbar, die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu beschleunigen.

Dies gilt erst recht vor dem Hintergrund des völlig veränderten Bildungserwerbs bei Frauen. Diese hohen Bildungsinvestitionen in vollem Umfang nutzen zu können, ist für jede einzelne Person, aber auch volkswirtschaftlich und für jede Kommune von höchstem Interesse. Vor allem junge und hochqualifizierte Paare wünschen sich eine partnerschaftliche Bewältigung von Beruf und Familie und wollen auch als

Leistungsträgerinnen im Beruf wahrgenommen werden. Auf diese Potenziale zu verzichten, hieße wertvolle Ressourcen zu vergeuden.

Dem demografischen Wandel muss präventiv begegnet werden.

Der Wettbewerb um Fachkräfte in Deutschland wird sich spürbar verschärfen. Bis 2025 fehlen bis zu 6,5 Mio. Arbeitskräfte, darunter rund 2,4 Mio. Akademiker<sup>1</sup>. Es müssen systematisch die bisher brachliegenden Millionenpotenziale auf dem Arbeitsmarkt ausgeschöpft werden<sup>2</sup>.

Zentrale Gruppe für das Schließen der Fachkräftelücke sind unter anderem Frauen.

Im Jahr 2009 waren 71,4 % der Frauen in Deutschland erwerbstätig.

Aber: Von den erwerbstätigen Frauen gehen hierzulande nur 55% einer Vollzeitbeschäftigung nach<sup>3</sup>. Deutschland belegt hier nur den vorletzten Platz im EU-15-Vergleich (vor den Niederlanden). Als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung nennt fast ein Drittel der Frauen die Betreuung ihrer Kinder und die Pflege von Angehörigen. Dieser Wert liegt deutlich über dem in anderen EU-Ländern wie Belgien, Finnland und Spanien (jeweils 20 %) oder Griechenland (14 %), Portugal (8 %) und Dänemark (6 %)<sup>4</sup>.

Würde der Anteil von Frauen, die wegen Kinderbetreuung Teilzeit arbeiten, um 10 % oder gar auf das Niveau Dänemarks sinken und durch Vollzeitkräfte ersetzt, entspräche dies einem zusätzlichen Fachkräftepotenzial von 0,1 bzw. 0,6 Mio. Vollzeitäquivalenten. Wenn man zusätzlich die Arbeitszeit der weiterhin teilzeitbeschäftigten Frauen um 10 % (auf ca. 20 Stunden) bzw. auf schwedisches Niveau (25 Stunden) anheben würde, ergäbe sich ein weiteres Potenzial von 0,2 bzw. 0,6 Mio. Vollzeitäquivalenten.

In der Summe bergen die Erhöhung der Erwerbspartizipation von Frauen, die Senkung des Anteils der Frauen, die Teilzeit statt Vollzeit arbeiten und die Anhebung der Arbeitszeit weiterhin teilzeitbeschäftigter Frauen ein Gesamtpotenzial von 0,7 bis 2,1 Mio. Vollzeitäquivalenten<sup>5</sup>.

Auch und gerade angesichts des knapper werdenden Fachkräfteangebots können es sich Unternehmen nicht länger leisten, das gewaltige Potenzial zu ignorieren, das hier schlummert<sup>6</sup>.

Dies gilt auch für den Kreis Unna.

Für die Kreisverwaltung Unna, bei der die Teilzeitquote sehr hoch, ist die Ausschöpfung dieser Potenziale besonders interessant.

Die zentralen Ansatzpunkte sind familienorientierte Serviceleistungen, flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Arbeitszeitorganisation sowie Netzwerke und Mentoringsysteme.

Nicht zuletzt angesichts der hohen Scheidungsquoten und knapper öffentlicher Mittel dürfte darüber hinaus jede Stärkung von eigenständiger Sicherung des Lebensunterhaltes für alle erwachsenen Personen von größter Bedeutung sein.

---

<sup>1</sup> McKinsey-Studie „Wettbewerbsfaktor Fachkräfte-Strategie für Deutschlands Unternehmen“ (Stand: Mai 2011)

<sup>2</sup> McKinsey-Studie „Wettbewerbsfaktor Fachkräfte-Strategie für Deutschlands Unternehmen“ (Stand: Mai 2011)

<sup>3</sup> Studie der Bundesagentur für Arbeit „Perspektive 2025“ (Stand: Januar 2011)

<sup>4</sup> Studie der Bundesagentur für Arbeit „Perspektive 2025“ (Stand: Januar 2011)

<sup>5</sup> Studie der Bundesagentur für Arbeit „Perspektive 2025“ (Stand: Januar 2011)

<sup>6</sup> McKinsey-Studie „Wettbewerbsfaktor Fachkräfte-Strategie für Deutschlands Unternehmen“ (Stand: Mai 2011)

Stereotype Rollenerwartungen und die ungleiche Verantwortungsübernahme durch Frauen und Männer für die Erziehungs-, Fürsorge- und Pflegeverpflichtungen gegenüber Kindern und alten Menschen vor allem im familiären Bereich bleiben eine wesentliche Quelle für die unzureichende Einlösung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern im Erwerbsleben. Dies schlägt sich nieder in einer geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen, ihrer Überrepräsentanz bei Teilzeitstellen und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen wie auch in ihrer Unterrepräsentanz in Führungspositionen. Es schlägt sich ebenfalls nieder in der hohen Konzentration der Frauen auf wenige, vorwiegend schlechter bezahlte Berufe und einer Unterrepräsentanz von Männern in Berufen der Pflege, Erziehung und Bildung von Kindern, insbesondere kleineren Kindern. Alle Faktoren sind in hohem Maße ausschlaggebend für ein erhebliches Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis, in dessen Folge weniger Frauen als Männer ihren Lebensunterhalt aus eigenem Einkommen bestreiten können.

Für die Lösung dieses Problemkomplexes ist besonders erheblich, wie die Vereinbarkeit von Elternschaft, zunehmend auch die Pflege von Angehörigen, mit den Anforderungen von Beruf und Karriere tatsächlich gelingen kann. Wir dürfen dieses Thema nicht nur aus der Perspektive von Müttern überdenken. Spätestens die Einführung der Elternzeit für beide Elternteile hat sichtbar gemacht, dass Väter sich vermehrt der Familie widmen wollen. Außerdem müssen wir die Vielfalt an familiären Lebensformen berücksichtigen, bei denen es für jeden Elternteil selbstverständlich ist, Vollzeit zu arbeiten. Dazu gehören Patchworkfamilien, Wohn- und Lebensgemeinschaften oder Lebenspartnerschaften mit Kindern genauso wie Ein-Eltern-Familien.

## **2.2 Grundlegende Maßnahmen**

Die Kreisverwaltung setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein. Daher unterstützt der Kreis Unna das Prinzip des Gender Mainstreaming und dessen Anwendung, das heißt, unterschiedliche Lebenssituationen, Lebenserfahrungen, Sichtweisen und Interessen der Geschlechter müssen bei allen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden.

Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung sind eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Beteiligten gleichermaßen wahrzunehmen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die Personalverantwortlichen, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten.

Damit verbindet sich die Verpflichtung zu einem respektvollen Umgang miteinander und der Wahrung der Würde aller Beschäftigten.

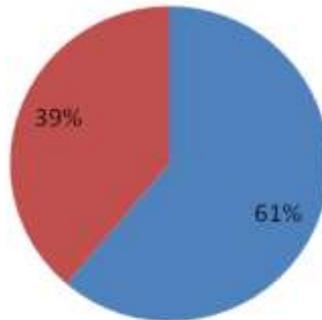
## **3 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur**

Grundlagen des Frauenförderplans sind zunächst die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur bei der Kreisverwaltung Unna.

Zum letzten Stichtag am 30.06.2009 waren 1.056 Personen beim Kreis Unna beschäftigt, von diesen waren 40 Beurlaubte. Mit 622 (58,9 %) Frauen und 434 (41,1%) Männern lag der Frauenanteil höher. Seitdem ist die Zahl der Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2012 auf 1.132 Personen gestiegen, die Zahl der hiervon Beurlaubten ist auf 32 gesunken. Der Frauenanteil stieg in diesem Zeitraum leicht auf 61,2% (693) an, während der Männeranteil leicht auf 38,8% (439) gesunken ist.

## Gesamtübersicht der Beschäftigten

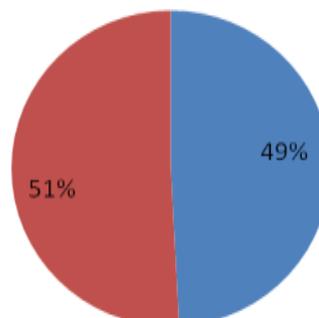
■ Frauen ■ Männer



Zwar kann die Kreisverwaltung Unna einen hohen Frauenanteil bei den Beschäftigten vorweisen, jedoch sind diese nach wie vor zu einem hohen Anteil nur teilzeitbeschäftigt (50,61%).

## Frauen in Vollzeit/Teilzeit

■ Vollzeit ■ Teilzeit



Zum 30.06.2009 gab es 322 aktive Teilzeitbeschäftigte - 285 Frauen (88,5%) und 37 Männer (11,5%), zum 30.06.2012 hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten leicht auf 331 erhöht, darunter 305 Frauen (92,1%) und 26 Männer (7,9%).

Teilzeitarbeit gilt als das am besten geeignete Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wird daher überwiegend von Frauen mit Kindern genutzt. Allerdings ist diese Arbeitsform mit erheblichen Nachteilen verbunden: Durch den geringeren Verdienst vermindert sich der Rentenanspruch.

Die kürzeren Präsenzzeiten von Teilzeitbeschäftigten wirken sich negativ auf die Integration in die allgemeinen Arbeitsstrukturen aus.

Mit einem Teilzeitanteil von 30,09 % liegt der Kreis Unna um rund 3,5 %-Punkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 26,6 %<sup>7</sup>. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer in der Kreisverwaltung Unna liegt mit 5,94 % um die 4,4 % unter dem Bundesdurchschnitt i.H.v. 10,3 %. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen bei der Kreisverwaltung Unna liegt mit 50,61 % höher (ca. 4,5 %) als der bundesdeutsche Durchschnitt i.H.v. 45,7 %.

Zum Stichtag 30.06.2012 machten 51,4 % der Auszubildenden Frauen aus und 48,6 % Männer. In den Jahren 2010 - 2012 wurden folgende Auszubildende beim Kreis Unna eingestellt:

- Anwärterinnen und Anwärter (mittlerer Dienst): 7 Frauen, 1 Mann
- Anwärterinnen (gehobener Dienst): 7 Frauen 5 Männer (davon 3 Aufsteigerinnen und einen Aufsteiger aus dem mittleren Dienst)
- Verwaltungsfachangestellte: 6 Frauen, 3 Männer
- Tierpflegerinnen: 2 Frauen
- Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker: 1 Frau, 5 Männer
- Straßenwärter: 3 Männer
- Fachinformatiker: 4 Männer
- Informatikkauffrau: 1 Frau
- Köche: 2 Männer
- Lebensmittelkontrolleure: 1 Frau, 1 Mann

Auffällig ist, dass sich Frauen bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz bei der Kreisverwaltung Unna fast ausschließlich auf den Verwaltungsbereich konzentriert haben, während Männer sich überwiegend für die technischen (Vermessungstechniker, Fachinformatiker) und handwerklichen Ausbildungsberufe (Koch, Straßenwärter) beworben haben.

Die Gesamtschau der Höhergruppierungen und Beförderungen lässt erneut erfreuliche Entwicklungen erkennen. Im maßgeblichen Zeitraum waren es 76 Frauen (57%) und 58 Männer (43 %), die befördert/höhergruppiert wurden.

---

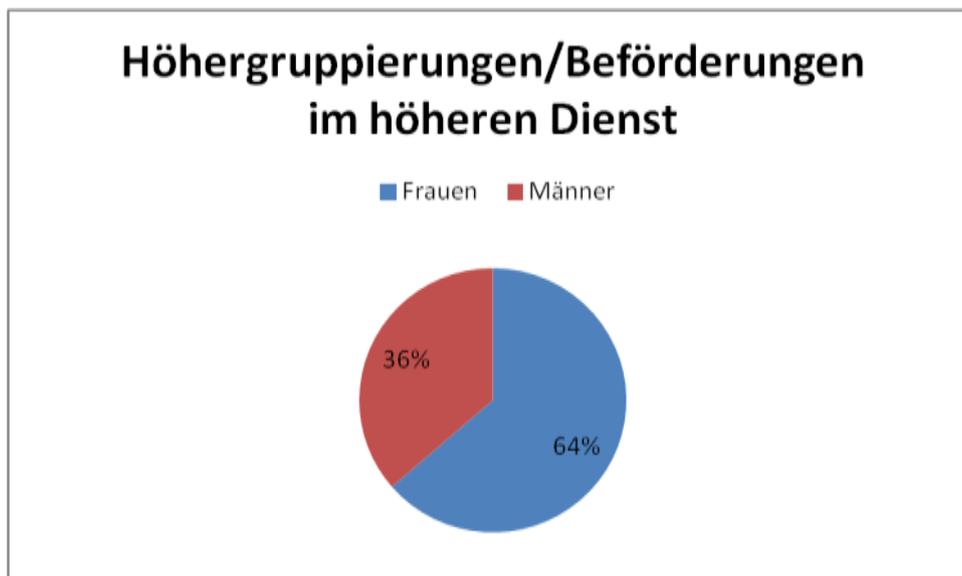
<sup>7</sup> Alle Daten zum bundesdeutschen Durchschnitt: Eurostat Online Datenbank, 10.01.2013

Blickt man auf die Details, ergibt sich jedoch folgendes:

Im mittleren Dienst machen 38 Frauen unter den insgesamt 60 Beförderten/Höhergruppierten einen Anteil von 63 % und 22 Männer einen Anteil von 37 % aus. Im Vergleich zum vorherigen Zeitraum ist hier der Anteil der Frauen gesunken.

Im gehobenen Dienst liegen der Frauenanteil mit 31 Frauen bei 49 % und der Männeranteil mit 32 Männern bei 51%. Hier liegt im Vergleich zum vorherigen Zeitraum eine Verschlechterung zuungunsten der Frauen vor.

Eine sehr gute Entwicklung hat sich im Bereich des höheren Dienstes ergeben. Der höhere Dienst weist bei den Beförderungen/Höhergruppierungen mit 7 Frauen einen Frauenanteil von 64 % und mit 4 Männern einen Männeranteil von 36 % auf. Seit dem ersten Frauenförderplan ist dies das erste Mal, dass der Anteil der höhergruppierten/beförderten Frauen den der Männer überwiegt. Im letzten Frauenförderplan 2010-2012 lag der Anteil der im höheren Dienst höhergruppierten oder beförderten Frauen bei etwa 11,8 %.



Der Blick auf die Besetzung in den Funktionsstellen lässt erkennen, dass diese positive Entwicklung auch weiterhin fortgesetzt werden muss, um das angestrebte Ziel der 50 % zu erreichen.

Zum Stichtag 30.06.2012 sind die Fachbereichs- und Fachdienstleitungen zu 15,4 %, also mit 2 Frauen und zu 84,6 %, also mit 11 Männern besetzt. Die Stabsstellen werden zu 80 % von 4 Frauen und zu 20 % von einem Mann geleitet. Sachgebietsleitungen werden zu 25 %, also durch 10 Frauen und zu 75 % durch 30 Männer wahrgenommen.

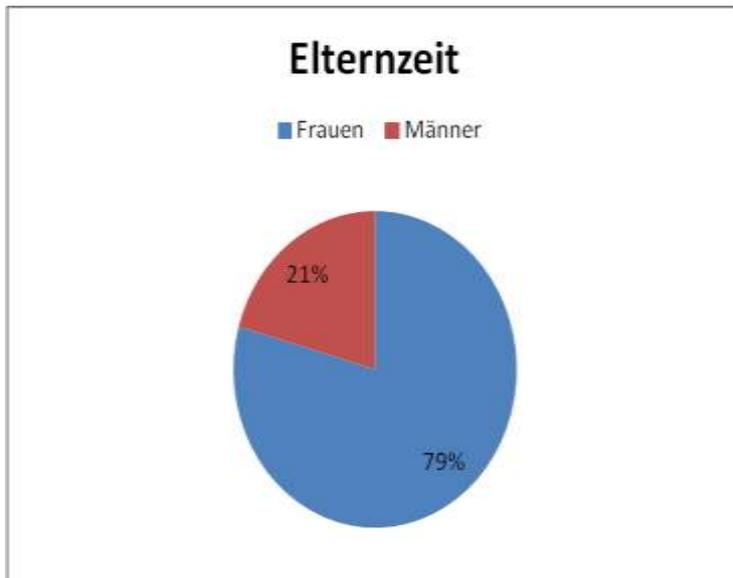
Zum 30.06.20012 machten 35 Frauen 50 % der Produktverantwortlichen aus.

Funktion	Stand 30.06.2012				
	Anzahl der Stellen	davon besetzt mit			
		Männern		Frauen	
Fachdienst- und Fachbereichsleitungen	13	11	84,6%	2	15,4%
Stabsstellen	5	1	20,0%	4	80,0%
Sachgebietsleitungen	40	30	75,0%	10	25,0%
Produktverantwortung	70	35	50,0%	35	50,0%
<b>Gesamt</b>	<b>128</b>	<b>77</b>	<b>60,2%</b>	<b>51</b>	<b>39,8%</b>

Entwicklungsbedarf zeigt auch weiterhin die Option zur Wahrnehmung der Führungspositionen in Teilzeit. Zum Stichtag 30.06.2012 werden Fachbereichs- und Fachdienstleitungen 7,7 % in Teilzeit wahrgenommen. Von 13 Stellen ist dies 1 Stelle. Eine Stabsstellenleitung wird durch 2 Teilzeitkräfte wahrgenommen. Hier teilen sich 2 Beamtinnen eine Stelle jeweils zu 50 %. Diese eine Stelle macht 20 % der Gesamtzahl aus. Sachgebietsleitungen werden zu 7,5 % und die Produktverantwortungen zu 10,1 % in Teilzeit wahrgenommen. Im Vergleich zum vorherigen Zeitraum ergibt sich lediglich im Bereich der Produktverantwortung eine Verschlechterung.

Die Zahl der Beurlaubten ist im Vergleichszeitraum zum Stichtag 30.06.2009 von 40 runter auf 32 zum Stichtag 30.06.2012 gesunken. Dies ergibt einen Rückgang von 3,79 % auf 2,83 %. Unter den 32 Beurlaubten befanden sich 31 Frauen, die einen Anteil von 96,9 % ausmachen und 1 Mann, der einen Anteil von 3,1 % ausmacht.

Von der Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Elternzeit machten erfreulicherweise mehr Männer Gebrauch. Der Anteil der Männer lag bei 20,6 %, der Anteil der Frauen bei 79,4 %. Für die Männer ergibt dies im Vergleich zum vorherigen Stichtag eine Steigerung um 10 %. Eine Bewusstseinsänderung scheint in Gang gesetzt zu sein.



Trotz vielen wichtigen und guten Entwicklungen ist das Ziel noch lange nicht erreicht.

Die Tatsache, dass Frauen auch bei der Kreisverwaltung Unna vorwiegend in den unteren und mittleren Entgelt- und Besoldungsgruppen und nur zu einem geringen Anteil in verantwortlichen Positionen vertreten sind, hat auch erhebliche Auswirkungen auf die Einkommen.

Die weiblichen Tarifbeschäftigten verdienen etwa 31,5 % weniger als ihre Kollegen. Bei den Beamtinnen und Beamten ergeben sich zuungunsten der Beamtinnen i.H.v. etwa 30,5 %.

#### **4 Zielvorgaben**

Die Zielvorgaben sollen langfristig dazu dienen, die Forderung des § 6 Abs. 3 LGG zu erfüllen, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Um dies erreichen zu können, sind die auf Grund der Analyse der Bestandsaufnahme in der Zeit vom 01.01.2013 bis zum 01.01.2015 entstehenden Möglichkeiten auszuschöpfen:

- Bei Stellenbesetzungen sind Frauen bei gleicher Qualifikation und bei Unterrepräsentanz vorrangig zu berücksichtigen.
- Zur Verbesserung des geringen Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen sind für sie Maßnahmen der Führungskräfte Nachwuchsförderung anzubieten und durchzuführen.
- Zudem ist bei allen weiteren Personalentscheidungen darauf zu achten, dass diese sich auch zukünftig frauenfördernd auswirken. So sind u.a. bei der Auswahl zu Weiterbildungslehrgängen Frauen bevorzugt anzusprechen und zu berücksichtigen, soweit in den entsprechenden Bereichen eine Unterrepräsentanz gegeben ist.
- Frauenförderung ist als wichtiger Bestandteil in die Personalentwicklung bei der Kreisverwaltung Unna einzubeziehen. Sie muss Gemeinschaftsaufgabe bei der Entwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungs-, Aus- und Fortbildungskonzepten, frauengerechter Maßnahmen und familiengerechter Arbeitszeitmodelle sein. Die Ausgestaltung und Umsetzung entsprechender Konzepte erfolgt unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle.

- Zur Begleitung, Umsetzung und Weiterentwicklung der Zielsetzungen des Frauenförderplans ist eine Arbeitsgruppe „Frauenförderung“ einzurichten aus den Bereichen Steuerungsdienst, Personalverwaltung der Zentralen Dienste, Gleichstellungsstelle und Personalrat.
- Zu bildende Gremien sind geschlechtersparitätisch zu besetzen. Sollte in Ausnahmefällen Parität nicht zu erreichen sein, ist eine andere Besetzung möglich. Dies ist unter Nennung der Gründe schriftlich zu vermerken.

## **5 Maßnahmen**

### **5.1 Maßnahmen auf der Steuerungsebene | Übergreifende Maßnahmen**

- 5.1.1** Auf der Steuerungsebene werden Maßnahmen entwickelt, die der Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen dienen. Interne und externe Frauenförderung sind strategische Ziele der Kreisverwaltung Unna.
- 5.1.2** Gleichstellung und Frauenförderung sind integrale Bestandteile der Personalentwicklung und ein Instrument der Personalplanung.  
Bei jeder Personal- und Organisationsentwicklungsentscheidung wird die Frage der Geschlechtergerechtigkeit als implementierter Bestandteil geprüft und in allen Handlungsfeldern und bei allen Instrumenten Frauen sowohl quantitativ als auch qualitativ gem. dem LGG berücksichtigt.  
Organisationsentwicklungen dürfen sich nicht nachteilig auf Frauen auswirken. Insbesondere ist dies bei organisatorischen Maßnahmen zu berücksichtigen die Beförderungsoptionen enthalten.  
Im Rahmen von Haushaltskonsolidierungs- bzw. anderen Personalreduzierungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht mehrheitlich zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.  
Umfassende Aufgabenveränderungen, Arbeitsverteilungen oder neue Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen.
- 5.1.3** In ihrer obliegenden Zuständigkeit tragen die Führungskräfte die Verantwortung für eine erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit im Beruf. Zwecks Steigerung des Frauenanteils in höheren Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sollen Führungskräfte Frauen mit Potenzial ermutigen, sich weiter zu qualifizieren und sich für Führungsfunktionen zu bewerben.
- 5.1.4** Gleichstellungsrelevante Statistiken, Erhebungen und Analysen sind geschlechtsspezifisch zu erfassen. Die geschlechterspezifische Erfassung dient der Erkennung der geschlechtergerechten Bedarfslagen.

## **5.2 Stellenausschreibungen**

- 5.2.1** Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich intern auszuschreiben. Auf Punkt 5 der Regelungen zur internen Stellenbesetzung beim Kreis Unna vom 22.08.2008 wird verwiesen.
- 5.2.2** Ziel der internen Stellenausschreibung ist es, allen in Betracht kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb der angegebenen Frist zu bewerben. Über die internen Stellenausschreibungen sind auch alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren.
- 5.2.3** Für die Stellen, die gem. § 8 LGG intern oder extern auszuschreiben sind, sind das Anforderungsprofil der Stelle und die Anforderungskriterien bereits in der Stellenausschreibung abschließend und eindeutig formuliert. Je nach Stelleninhalt ist hierbei zu prüfen, ob und wie erworbene Fähigkeiten aus geleisteter Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein könnten (z.B. soziale Kompetenz, organisatorisches Geschick, soziales Engagement, Teamarbeit, etc.)
- 5.2.4** Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen sollen insbesondere für Positionen oder Bereiche, in denen weniger Frauen als Männer vertreten sind, Frauen gezielt angesprochen werden. In diesen Fällen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.
- 5.2.5** Ausnahmen von Ausschreibungen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig (z.B. bei Rückkehr aus Beurlaubung, Beendigung der Ausbildung, kw/ku-Vermerken). Auf Punkt 6 der Regelungen zur internen Stellenbesetzung beim Kreis Unna vom 22.08.2008 wird verwiesen.
- 5.2.6** Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen - einschließlich der mit Führungsfunktion - auch in Teilzeit auszuschreiben. Die Gründe für eine Abweichung sind vom jeweiligen Fachdienst/Fachbereich oder der Stabstelle zu dokumentieren und der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalverwaltung und dem Personalrat schriftlich mitzuteilen. Sollten die Beteiligten der Begründung nicht zustimmen können, erfolgt die Ausschreibung auch in Teilzeit.
- 5.2.7** Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen mit entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Wege zu unterstützen.

### **5.3 Stellenbesetzung**

- 5.3.1** In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderten Anforderungen fachlicher und sozialer Kompetenz erfüllen.
- 5.3.2** Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle bzw. des zu übertragenden Amtes maßgeblich.
- 5.3.3** Sofern in der angestrebten Besoldungsgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen bzw. bei internen Umsetzungen bevorzugt zu berücksichtigen.
- 5.3.4** Bei Abordnungen, Umsetzungen, Übertragungen von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen, Funktionen und Besoldungs- und Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
- 5.3.5** Bisherige Teilzeitbeschäftigung bzw. befristete Arbeitszeitreduzierung oder eine Beurlaubung darf in keinem Fall zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber bewertet werden. Gleiches gilt für zukünftige Teilzeit- oder Beurlaubungswünsche.
- 5.3.6** Das Auswahlgremium setzt sich zusammen aus der Personalverwaltung der Zentralen Dienste, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten sowie dem zuständigen Fachbereich. Die Gleichstellungsbeauftragte hat in Auswahlkommissionen Sitz und Stimme.
- 5.3.7** Wird im Auswahlgremium keine übereinstimmende Entscheidung erreicht, hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, mündlich oder schriftlich gegenüber der Landrätin/dem Landrat Stellung zu nehmen.

### **5.4 Ausbildung**

- 5.4.1** Ausbildungsstellen sind, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation zur Verfügung stehen, mindestens zur Hälfte bzw. in Bereichen mit starker Unterrepräsentanz zu 75 % mit Frauen zu besetzen.
- 5.4.2** Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in sogenannten „Männerberufen“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen im Bedarfsfall zu schaffen.
- 5.4.3** Alle Anwärterinnen und Anwärter sowie alle Auszubildenden erhalten im Rahmen ihrer Einführungstage einen Vortrag zum Thema „Gleichstellungsarbeit beim Kreis Unna“. In diesem Zusammenhang werden ebenfalls die Themen „Berufs- und Lebenswegplanung, die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen“ ebenso bewusst gemacht wie die sich gesetzlich ergebende, partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung

der Männer. Sofern die theoretische und praktische Ausbildung in den Zuständigkeitsbereich außerhalb der Kreisverwaltung Unna fällt, wirkt die Verwaltung mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln auf die entsprechende Einbeziehung hin.

- 5.4.4** Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung, teilzunehmen.

## **5.5 Fort- und Weiterbildung**

Fortbildung ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung, um die Qualifikation und Kompetenz von Frauen stärker nutzbar zu machen und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern.

- 5.5.1** Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert sind; dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte.
- 5.5.2** Beurlaubte, die bei Wiederaufnahme des Dienstes in ihren bisherigen Aufgabenbereich zurückkehren, werden auf ihren Wunsch hin sechs Monate vor Wiederaufnahme des Dienstes über die für ihre Aufgabenerledigung relevanten Förderangebote informiert.
- 5.5.3** Diese Maßnahmen sind in der Regel Ganztagsveranstaltungen. Da Teilzeitbeschäftigung nach § 13 LGG nicht zum Nachteil gereichen darf, sind Teilnahmeanträge von Voll- und Teilzeitbeschäftigten gleich zu behandeln. Es ist darauf hinzuwirken, dass Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen bei der zeitlichen Festlegung und durch das Angebot von Kinderbetreuung bzw. gem. § 11 Abs. 3 LGG durch Erstattung der durch die Teilnahme entstehenden notwendigen Kosten für Kinderbetreuung so gestaltet werden, dass Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern / Angehörigen - auch bei Teilzeit oder Beurlaubung - teilnehmen können.
- 5.5.4** Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggfs. Frauen besonders zu motivieren.
- 5.5.5** Unter Federführung der Gleichstellungsstelle werden Seminare speziell für Frauen angeboten, die zum Abbau bestehender Benachteiligungen beitragen sollen ( z.B. Seminare, die allgemein frauenrelevante Inhalte und/oder Lernformen beinhalten wie Rhetorik, Selbstbehauptung; Fortbildungsmaßnahmen, für Beschäftigte in Elternzeit bzw. Beurlaubung mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten oder zu beschleunigen, spezielle Fortbildungsseminare für förderungswürdige Mitarbeiterinnen hinsichtlich der Vorbereitung zur Übernahme von Führungspositionen und höherwertigen Aufgaben, Seminare für weibliche Führungskräfte; etc.). Entsprechende Seminare werden im Rahmen des Netzwerks weiblicher Führungskräfte angeboten.

#### **5.5.6** Besonders in Führungs- und Führungsnachwuchsseminaren sind u.a. Themen

- Gleichstellung/Verbot mittelbarer Diskriminierung
- Personalentwicklung/Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen ausdrücklich zu behandeln.

**5.5.7** Ein besonderes Förderangebot für weibliche Führungskräfte ist das Cross-Mentoringprojekt einiger Kommunalverwaltungen im Kreis Unna. Über den Zeitraum von 12 Monaten wurden Nachwuchskräfte von erfahrenen Führungskräften aus einer anderen beteiligten Verwaltung auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet. Die Kreisverwaltung Unna hat sich an den beiden Projektdurchläufen 2005/2006 und 2008/2009 beteiligt. Für 2013/2014 ist ein weiterer Durchlauf zu erwarten, an dem sich die Kreisverwaltung Unna erneut beteiligt, wenn interessierte Beschäftigte in ausreichender Anzahl vorhanden sind.

### **5.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Pflege**

**5.6.1** Die Kreisverwaltung Unna erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/ Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch die Bewilligung von Beurlaubung, vorübergehender Arbeitszeitreduzierung und flexibler Gestaltung der Arbeitszeit erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

**5.6.2** Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen und gesetzlichen Regelungen verlängert werden.

**5.6.3** Insbesondere die Belange Alleinerziehender werden gewichtig berücksichtigt.

**5.6.4** Es ist weiterhin Tatsache, dass es sich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor um ein Frauenthema handelt. Um eine echte Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen, ist es unabdingbar, dass auch Männer stärker Familienaufgaben übernehmen. Zu diesem Zweck sollte die Kreisverwaltung Unna sie ermutigen, verstärkt von flexiblen Arbeitszeitgestaltungen und Beurlaubungen Gebrauch zu machen. Anträge von Mitarbeitern auf Beurlaubungen bzw. Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit unterliegen den gleichen Entscheidungskriterien wie denen von weiblichen Beschäftigten.

**5.6.5** Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/ Angehörigen bzw. schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt (Berücksichtigung von Öffnungszeiten sowie Schließzeiten von Betreuungseinrichtungen). Vertretungsregelungen sind unter diesem Gesichtspunkt zu treffen.

**5.6.6** Entsprechenden Anträgen ist, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen. Bei einem Antrag auf Beurlaubung oder

Arbeitszeitreduzierung werden die Betroffenen durch die Personalverwaltung über die arbeits- und versorgungsrechtlichen Fragen und über die ihnen offen stehenden beruflichen Möglichkeiten der Elterngeldunschädlichen Tätigkeit, der Urlaubs- und der Krankheitsvertretung angeboten. Durch die Arbeitszeitreduzierung bzw. die Bewilligung einer Beurlaubung darf es zu keiner Leistungsverdichtung und/oder anteiligen Vernichtung von Arbeitsplätzen kommen.

- 5.6.7** Dem Wunsch auf vorzeitige Beendigung des Erziehungsurlaubs/Beurlaubung oder auf Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung ist, soweit keine zwingenden dienstliche Gründe entgegenstehen, zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen.
- 5.6.8** Telearbeit ist für viele Frauen und Männer eine gute Lösung, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Kreisverwaltung Unna unterstützt diese Arbeitsform und ermöglicht ihren Beschäftigten Telearbeit im Rahmen der gültigen Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit. Es sind insgesamt 19 Beschäftigte, davon 7 Männer und 12 Frauen, die von dieser Arbeitsform Gebrauch machen.
- 5.6.9** Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Anträgen von Führungskräften auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist stattzugeben, es sei denn, es liegen begründete organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen.
- 5.6.10** Mögliche Vorurteile über Teilzeitbeschäftigung werden in der Kreisverwaltung Unna durch Aufklärungsarbeit der Personalverantwortlichen abgebaut. Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung bzw. auf die systematische Leistungsbewertung auswirken.
- 5.6.11** Stellenteilungen erfolgen vorrangig mit der Hälfte der Wochenstunden einer Vollzeitbeschäftigten. Abweichungen hiervon sind im Rahmen einer gesonderten Regelung möglich.
- 5.6.12** Gegenüber einer Teilzeitkraft mit Teilzeit aus familiären Gründen ist die Anordnung von Mehrarbeitsstunden grundsätzlich nur mit ihrem Einverständnis zulässig.
- 5.6.13** Die Evaluation im Hinblick auf das Eltern-Kind-Zimmer hat ergeben, dass diesbzgl. kein Bedarf festzustellen war. Grundsätzlich gilt jedoch weiterhin, dass eine kurzfristige Betreuung in den Fachbereichen flexibel ermöglicht wird.
- 5.6.14** Die jüngste Vergangenheit lässt erkennen, dass junge Mütter und Väter zunehmend bereit sind, kürzere Elternzeiten in Anspruch zu nehmen. Diese Bereitschaft scheitert in der Regel daran, dass eine adäquate Kinderbetreuung nicht organisiert werden kann. Unter Berücksichtigung der Ausführungen unter Punkt 2.1 des Frauenförderplanes hat die Kreisverwaltung Unna ein großes Interesse an der Förderung der Bindung ihrer Beschäftigten. Entsprechende Bindung wäre durch die Einrichtung einer betrieblichen Kinderbetreuung erreichbar. Aus diesem Grunde wird empfohlen, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die den Bedarf für eine betriebliche Kinderbetreuung ermittelt.

## **6 Vermeidung sexueller Belästigung / Mobbing**

- 6.1** Die Kreisverwaltung missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung ist ein Dienstvergehen oder eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten und hat entsprechen disziplinar-, arbeits- oder strafrechtliche Konsequenzen.
- 6.2** Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, welches sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz verhindert. Insbesondere Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass in ihrem Aufgabenbereich ein belästigungsfreies Arbeitsklima vorhanden ist bzw. geschaffen wird.
- 6.3** Sexuelle Belästigung ist ein einseitiges, sexuell bestimmtes Verhalten, das von den Betroffenen nicht gewünscht wird und geeignet ist, sie durch Worte, Bilder, Gesten und Handlungen herabzuwürdigen. Sexuelle Belästigungen sind unerwünschter Körperkontakt und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, aber auch anzügliche Bemerkungen und Witze über das Äußere, das Zeigen und Anbringen pornografischer Bilder am Arbeitsplatz, das Kopieren oder Nutzen von pornografischen oder sexistischen Computerprogrammen auf dienstlichen EDV-Anlagen.
- 6.4** Von Mobbing spricht die Arbeitsmedizin, wenn über einen längeren Zeitraum eine Person systematisch schikaniert wird. Mobbing lässt sich u.a. festmachen an Intrigen, übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit, Vorenthalten wichtiger Informationen, diskriminierenden Äußerungen über die Kleidung, Privatleben, Aussehen und Ausdrucksweise. Ein hoher Krankenstand ist oft ein Indiz für Mobbing.
- 6.5** Betroffene oder Beschäftigte, die einen Vorfall sexueller Belästigung oder von Mobbing bekannt machen wollen, sollten sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die/den nächst höhere/n Vorgesetzte/n, die Personalverwaltung oder den Personalrat wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung oder Mobbing Betroffenen zu richten sondern gegen den/die die Maßnahme Auslösenden.

## **7 Controlling | Berichterstattung**

- 7.1** Die Arbeitsgruppe Frauenförderplan begleitet und evaluiert die Umsetzung des Frauenförderplans und erstellt nach Ablauf von 3 Jahren einen Bericht. Hierzu fertigt die Personalverwaltung eine aktuelle Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur und berichtet über die zur Umsetzung des Frauenförderplans getroffenen Maßnahmen. Die Fachbereiche, Fachdienste und Stabsstellen berichten ebenfalls über die im Rahmen ihrer Möglichkeiten getroffenen Maßnahmen sowie über die Hindernisse in der Umsetzung des Frauenförderplanes.
- 7.2** Auf der Grundlage des Berichtes erfolgt die Änderung bzw. Fortschreibung des Frauenförderplans. Gegebenenfalls sind ergänzende Maßnahmen nach § 6 Abs.5 LGG zu ergreifen. Die Beteiligungsrechte des Personalrates sind zu berücksichtigen.
- 7.3** Der Landrat/ die Landrätin unterrichtet den Kreistag des Kreises Unna zum Ablauf der drei Jahre über die Umsetzung und Einhaltung dieser Vereinbarung. Er/ Sie beschreibt und analysiert die ergriffenen Maßnahmen, stellt die aktuelle Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur vor und legt notwendige Änderungen und Fortschreibungen zur Beschlussfassung vor.
- 7.4** Sollte eine aktuelle Entwicklung während der dreijährigen Gültigkeit des Frauenförderplans Veränderungen bzw. Aktualisierungen notwendig machen, werden diese durch den Landrat/ die Landrätin dem Kreistag zur Beschlussfassung vorgelegt.
- 7.5** Der Bericht sowie die Änderung bzw. die Fortschreibung und gegebenenfalls ergänzende Maßnahmen zum Frauenförderplan werden dem Verwaltungsvorstand und den Beschäftigten - einschließlich der Beurlaubten - vorgestellt.

## **8 Prognose**

Durch das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund der gesetzlich festgelegten Altersgrenze ist bis Ablauf des Frauenförderplans im Jahre 2015 mit frei werdenden Stellen zu rechnen. Weitere Stellen werden durch den Beginn der Freizeitphase der Altersteilzeit frei. Grundsätzlich sollte im Fall einer Nachbesetzung, insbesondere in Bereichen, in denen der Frauenanteil stark unterrepräsentiert bzw. nicht vorhanden ist, gezielt darauf hingearbeitet werden, den Frauenanteil zu erhöhen.

Konkrete Ergebnisse ergeben sich aus dem Demografiebericht der Kreisverwaltung Unna.

Im Zeitraum 2013 - 2015 bedarf es der Nachbesetzung von Funktionsstellen und Stellen, in denen Frauen sonst unterrepräsentiert sind. Bei der Nachbesetzung dieser drei vakant werdenden und in Betracht kommenden Stellen sollten mindestens zwei Stellen bei gleichwertiger Eignung mit Frauen besetzt werden.

## **9 Bekanntmachung**

Der Frauenförderplan wird in den dienstlichen Mitteilungen der Kreisverwaltung Unna, auf der Internetseite der Gleichstellungsstelle und im Intranet veröffentlicht. Jede neue Mitarbeiterin/ jeder neuer Mitarbeiter ist auf die Veröffentlichungsstellen hinzuweisen.

## **10 Schlussbestimmungen**

Der Frauenförderplan tritt am 01.01.2013 in Kraft. Er gilt bis zum Beschluss über seine Fortschreibung, der alle drei Jahre zu treffen ist.

# 11 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur vom 30.06.2009 bis 30.06.2012

## Gesamtübersicht der Beschäftigten

	Stand 30.06.2009					Stand 30.06.2012				
	gesamt	männlich	weiblich			gesamt	männlich	weiblich		
<b>Insgesamt</b>	<b>1056</b>	<b>434</b>	<b>41,1%</b>	<b>622</b>	<b>58,9%</b>	<b>1132</b>	<b>439</b>	<b>38,8%</b>	<b>693</b>	<b>61,2%</b>
<b>Davon:</b>										
Vollzeit	619	375	60,6%	244	39,4%	692	397	57,4%	295	42,6%
Teilzeit	322	37	11,5%	285	88,5%	331	26	7,9%	305	92,1%
Zeitverträge	75	20	26,7%	55	73,3%	77	15	19,5%	62	80,5%
Beurlaubungen	40	2	5,0%	38	95,0%	32	1	3,1%	31	96,9%
<b>Allg. Verwaltung</b>										
Beamte/-innen	220	114	51,8%	106	48,2%	217	102	47,0%	115	53,0%
Angestellte	367	89	24,3%	278	75,7%	406	98	24,1%	308	75,9%
Arbeiter/-innen	0	0		0		2	0	0,0%	2	100,0%
<b>Auszubildende</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>50,0%</b>	<b>12</b>	<b>50,0%</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>48,6%</b>	<b>18</b>	<b>51,4%</b>
<b>übrige Bereiche</b>	<b>347</b>	<b>184</b>	<b>53,0%</b>	<b>163</b>	<b>47,0%</b>	<b>392</b>	<b>192</b>	<b>49,0%</b>	<b>200</b>	<b>51,0%</b>
<b>Arbeiter/-innen (übrige Bereiche)</b>	<b>96</b>	<b>33</b>	<b>34,4%</b>	<b>63</b>	<b>65,6%</b>	<b>80</b>	<b>30</b>	<b>37,5%</b>	<b>50</b>	<b>62,5%</b>
<b>Funktionsstellen</b>	<b>124</b>	<b>78</b>	<b>62,9%</b>	<b>46</b>	<b>37,1%</b>	<b>128</b>	<b>77</b>	<b>60,2%</b>	<b>51</b>	<b>39,8%</b>