

Stadt Oberhausen	Drucksachen-Nr. M/17/4240-01	Termin 05.02.2024	Rat der Stadt		
<u>Bericht / Mitteilung</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
10.01.2024	Gleichstellungsausschuss	K			
29.01.2024	Haupt- und Finanzausschuss	K			
05.02.2024	Rat der Stadt	K			

Berichtsgegenstand

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2022-2026

Bezug

Gleichstellungsplan 2022-2026

Rat der Stadt am 22.09.2022 (Drucksache Nr. B/17/2312-01)

Sachdarstellung

Nach § 5 Abs. 7 Landesgleichstellungsgesetz NW ist die Erstellung eines Zwischenberichtes zum aktuellen Gleichstellungsplan 2022 – 2026 (Drucksache Nr. B/17/2312-01) festgeschrieben. Aufgrund der aktuellen Datenlage der Verwaltung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und dem Ist-Stand der Maßnahmenumsetzung aus dem beschlossenen Gleichstellungsplan ist darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden bzw. werden. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. entsprechend anzupassen. Hieraus ergibt sich ein verbindliches Controlling. Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan bezieht sich auf die Datenlage zum Stichtag 01.09.2023.

Aufgrund der Datenlage und Ist-Situation innerhalb der Verwaltung sind mit dem Gleichstellungsplan 2022 - 2026 vielfältige Maßnahmen entwickelt worden, die auf 39 Maßnahmenblättern mit Zieldefinition, Zuständigkeit und Zeitzielen beschrieben wurden. Diese gilt es nun im Zwischenbericht auf ihren Zielerreichungsgrad zu überprüfen. Wichtige Meilensteinentwicklungen, aber auch Nachjustierungen sind in diesem Zwischenbericht in den relevanten Maßnahmen beschrieben. Auf dieser Grundlage wird der Gleichstellungsplan sodann in der Folgeperiode für den Zeitraum 2027 bis 2031 mit gesonderter Beschlussvorlage perspektivisch fortgeschrieben.

Bereichsleiterin Bereich 0-4	Bereichsleiter Bereich 4-1	Beigeordneter Dezernat 4	Oberbürgermeister
Frau Costecki Datum 12.12.2023	Herr Kawicki Datum 14.12.2023	Herr Jehn Datum 14.12.2023	Herr Schranz Datum 21.12.2023
* Vorlage zur: * Ergebnis : Beteiligung:			
Kenntnisnahme (K) Kenntnisnahme (K) Personalrat []			
Gleichstellungsstelle []			

Stadt Oberhausen	Drucksachen-Nr. M/17/4240-01	Termin 05.02.2024	Rat der Stadt
-----------------------------	---	------------------------------	----------------------

Nach Beschlussfassung des Gleichstellungsplans durch den Rat am 22.09.2022 ist der Gleichstellungsplan zur kontinuierlichen Bearbeitung allen verantwortlichen Bereichen zugegangen. Zudem wurde von Seiten der Gleichstellungsstelle ein Arbeitskreis mit den verantwortlichen Fachbereichen des Bereiches 4-1 Personal und Organisation, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen der Dezernate, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung eingerichtet, der im Jahr 2023 mehrfach zu den Oberthemen Frauenunterstützende Personalentwicklung, Frauen in Führung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Fairer Umgang / Externe Frauenförderung getagt hat. Dabei wurden Sachstände erfragt, weitere Umsetzungsschritte vereinbart und Neujustierungen vorgenommen.

Mit der Einrichtung dieses Arbeitskreises zur kontinuierlichen Begleitung der Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplanes wurde erreicht, dass der Prozess zur Bearbeitung und Zielerreichung ständig präsent war.

Folgende relevante Maßnahmen des Gleichstellungsplanes wurden entsprechend für den Zwischenbericht identifiziert:

- 1.05/Durchbrechen von Unterrepräsentanz
- 1.06/ Durchlässigkeit von Berufen
- 1.07/Mitarbeiter*innen-Gespräche
- 2.02/Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst
- 3.02/Audit Beruf und Familie
- 3.06/Alternierende Teleheimarbeit

Im Vorfeld der Erörterung der spezifischen Maßnahmen lässt sich zunächst zum Stichtag 01.09.2023 folgender datenbasierter Gesamtüberblick geben:

1. Personalbestand (Stichtag: 01.09.2023)

Gesamtbeschäftigtenzahl: 3.003 (1.122 Männer/1.881 Frauen; Frauenanteil = 62,6 %)

davon:

- Beamte*innen 694 (486 Männer / 208 Frauen)
- Tarifbeschäftigte 2.068 (538 Männer / 1.530 Frauen)
- Nachwuchskräfte 241 (98 Männer / 143 Frauen)

2. Ist-Bestand (Gehobener/Höherer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen)

Beamte*innen

Die Gruppe aller Beamtinnen ist im Vergleich zur letzten Bestandsaufnahme des Jahres 2021 mit rund 30 % annähernd konstant geblieben. Der prozentuale Anteil von verbeamteten Frauen im höheren Dienst ist von 28 % auf rund 31 % gestiegen und in den Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes konstant bei rund 43 % geblieben.

Tarifbeschäftigte

Insgesamt betrachtet ist der Anteil aller weiblichen Tarifbeschäftigten (allg. Vw.) von knapp 70 % im Jahr 2021 auf 74 % im Jahr 2023 gestiegen. Der prozentuale Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten hat sich in den Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes von 64 % auf 63 % und in den des höheren Dienstes von 48 % auf rund 49 % geändert und ist somit annähernd konstant geblieben.

Bei den weiblichen Beschäftigten des TVöD SuE ist hervorzuheben, dass der Anteil im gehobenen Dienst des TVöD SuE bei rund 84 % geblieben ist.

Stadt Oberhausen	Drucksachen-Nr. M/17/4240-01	Termin 05.02.2024	Rat der Stadt
-----------------------------	---	------------------------------	----------------------

Nachwuchskräfte

Bei den Nachwuchskräften wurden die Auszubildenden des Allgemeinen Verwaltungsdienstes und des gewerblich technischen Bereiches, Brandmeisteranwärter*innen des mittleren Dienstes, Beamtenanwärter*innen des mittleren und gehobenen Dienstes sowie auch Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen im Anerkennungsjahr berücksichtigt.

3. Funktionsstellen

Auf der Ebene der Bereichsleiterinnen ergibt sich eine Senkung von 36,4 % auf rund 29 %, absolut von 8 auf 7 Frauen. Diese Senkung bildet zum Stichtag 01.09.2023 nur einen temporären Status quo ab, da (voraussichtlich zum 01.02.2024) eine weitere weibliche Bereichsleiterin ihren Dienst aufnehmen wird.

Bei den stellvertretenden Bereichsleiterinnen ist eine Erhöhung (von knapp 23,1% auf 25,9%, absolut von 6 auf 7 Frauen) festzustellen. Bei den Fachbereichsleiterinnen hat sich der Anteil ebenfalls erhöht (von 22,1% auf 32 %, absolut von 15 auf 21 Frauen). Die absoluten Zahlen sind dabei auch zu beachten.

Insgesamt ist der Anteil der weiblich besetzten Funktionsstellen von 25% (116 Frauen) auf 30,2% (129 Frauen) gestiegen.

Bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit ist der prozentuale Anteil von 12,4 % auf 7,6% gesunken.

Bei den Funktionsstellen ist zu beachten, dass eine Doppelzählung stattfindet sobald eine Person zwei Funktionen ausübt (z.B. Fachbereichsleitung und gleichzeitig stv. Bereichsleitung).

4. Teilzeit

Innerhalb der Verwaltung ist die Teilzeitbeschäftigung (Definition bis maximal 35 Stunden/Woche) im Vergleich zum FFP 2021 minimal gesunken (von 27,7 % auf 27,6 %); der Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten liegt mit rund 93 % in einer konstanten Höhe zu den Vorjahren.

5. Alternierende Teleheimarbeit / Mobiles Arbeiten

Bei der Nutzung von Alternierender Teleheimarbeit ist bei den Neuanträgen ein leichter Rückgang zu erkennen. Während 2021 109 Anträge gestellt wurden, ist die Zahl im Jahr 2022 leicht gesunken (86 Antragstellungen). Zum Stichtag 01.09.2023 lagen rund 60 Antragstellungen vor. Seit dem Jahr 2020 wurde im Rahmen der COVID-19-Pandemie ergänzend Mobiles Arbeiten -teilweise mit Nutzung privater Endgeräte - angeboten. Dies könnte den leichten Rückgang an Antragstellungen erklären, da bis 2021 842 Personen mit Technik ausgestattet wurden, diese Ausstattung in den Jahren 2021 und 2022 auf **1113** (271 Personen und 32,2% mehr) gestiegen ist.

6. Gesamtblick

Unverändert zeigt sich die Darstellung der Gesamtbeschäftigtenzahl im Verhältnis zu den Personalkosten und den Arbeitsstunden: Frauen machen zwar etwa 63 % der Gesamtbeschäftigten aus, sind durch das hohe Teilzeitaufkommen (93 % der gesamt-Teilzeitbeschäftigten) aber nur mit 58 % bei den Arbeitsstunden vertreten und erhalten auch nur 58 % der Personalkosten.

Mit Blick auf die für den Zwischenbericht identifizierten relevanten Maßnahmen ergibt sich folgende strategische Maßnahmenanpassung:

Stadt Oberhausen	Drucksachen-Nr. M/17/4240-01	Termin 05.02.2024	Rat der Stadt
-----------------------------	---	------------------------------	----------------------

• 1.05/Durchbrechen von Unterrepräsentanz

In Bereichen, in denen deutliche Unterrepräsentanzen erkennbar sind, sind bewusst und fördernd Menschen des anderen Geschlechts anzusprechen und zu einer Bewerbung bei künftigen Vakanzen zu motivieren.

Trotz teilweiser Umsetzung der in der Maßnahme ergänzend festgehaltenen Ideen, konnte keine signifikante Veränderung der im Gleichstellungsplan angeführten Daten verzeichnet werden. Die Arbeitsgruppe spricht sich zudem dafür aus, den Bereich IT – aufgrund der ungleich verteilten Geschlechterverhältnisse (18% w/ 82% m) nicht nur in der Datensammlung abzubilden, sondern direkt in der Maßnahme anzuführen. Es sind weiterhin kreative Bemühungen erforderlich, um die Unterrepräsentanz in den angeführten Bereichen/Fachbereichen zu Durchbrechen. Angestrebt werden sollten mittelfristig geschlechterdurchmischte Teams in den Strukturen der Verwaltung. Die Ampel bleibt daher gelb.

• 1.06/ Durchlässigkeit von Berufen

Bestimmte Berufsbilder wie Schulsekretariate, medizinische Fachangestellte, Stellen der Verkehrsüberwachung sind teils zu über 90 % mit Frauen besetzt. Diese Berufsbilder werden allesamt im unteren und mittleren Einkommensbereich dotiert. Meist werden diese Stellen mit externen Bewerber*innen besetzt, welche ganz unterschiedliche Ausbildungsabschlüsse mitbringen. Besonders deutlich wurde diese Einstellungspraxis mit Blick auf die externen Einstellungen im Rahmen der Bewältigung der Corona-Pandemie.

Der Stelleneinsatz in den vorstehenden Berufsbildern ist oftmals eine Sackgasse für die Beschäftigten. Ein Fortkommen bzw. eine Weiterentwicklung sind selten möglich. Die Motivation der Menschen kann damit schwinden, wenn keine Aufstiegsmöglichkeiten oder Stellenwechsel möglich sind. Für diese Berufsbilder sind dementsprechend Qualifizierungen in Abgleich mit dem Personalbedarf anzubieten, um die Personen auch – u. a. im Sinne des demografischen Wandels - breiter nutzbar für die Verwaltung zu machen.

Seit Verabschiedung des aktuellen Gleichstellungsplans wurde sukzessive eine Vielzahl an zusätzlichen Qualifizierungsangeboten für die städtischen Beschäftigten geschaffen: Angestelltenlehrgänge I und II, Modulare Qualifizierung, Quereinstieg etc.

Im Prüfungsverfahren befindet sich weiterhin ein analoges Angebot zur Modularen Qualifizierung bei Beamten/Beamtinnen für Tarifbeschäftigte mit Bachelor Abschluss als Qualifizierung für den höheren Dienst.

Zudem wird eine Prüfung der Öffnung der „sonstigen Beschäftigten“ sowie der Erweiterung des Angebotes um den Studienweg Bachelor of Arts angeregt, um dem Fachkräftemangel mittelfristig entgegenzuwirken.

Aufgrund der umfangreich geschaffenen Qualifizierungsangebote wird die Ampel auf grün gesetzt.

• 1.07/Mitarbeiter*innen-Gespräche

Die Maßnahme wurde umgesetzt, die Mitarbeiter*innen-Gespräche werden ab 2023 bei der Stadtverwaltung durchgeführt. Die Ampel wird auf grün gesetzt.

• 2.02/Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst

Die aktuellen Führungsquoten der Verwaltung liegen weit unter der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen in der Verwaltung (rd. 30 %) und sind damit weit entfernt von einem Fair Share-Ansatz (gerechte Geschlechteranteile entsprechend der Beschäftigtenstruktur). Um die Zahlen stärker zu bearbeiten und auch im Tagesgeschäft mit der Frauenförderung Beachtung zu finden, sind Sollziele zu setzen. Zudem ist die Bewertung und Bezahlung der Beschäftigten der Stadt geschlechtsspezifisch zu betrachten. Auch hier ist bei Besetzung von Stellen des höheren Dienstes unter Beachtung der Bestenauslese eine Frauenzielmarke einzusetzen.

Stadt Oberhausen	Drucksachen-Nr. M/17/4240-01	Termin 05.02.2024	Rat der Stadt
-----------------------------	---	------------------------------	----------------------

Die Arbeitsgruppe befürwortet die Zielfestschreibungen, diese sollen weiterhin im Rahmen der Fluktuationsanalyse (Dienstaustritte, Verrentungen etc.) als realistisch erreichbare Zielmargen gesetzt werden. Aufgrund der aktuellen Datenlage konnte lediglich die Zielmarge bei den FBL-Positionen nach oben verändert werden (siehe Seite 3 f.).

Die Ampel bleibt mit Blick auf den Zielerreichungszeitpunkt 2026 daher vorerst auf gelb.

- 3.02/Audit Beruf und Familie

Die Umsetzung der Maßnahme ist erfolgt und die Stadtverwaltung Oberhausen hat im Dezember 2022 die Zertifizierung familienfreundlicher Arbeitgeber erhalten. Die konkreten im Zertifizierungsverfahren erarbeiteten Maßnahmen müssen nun im Nachgang auf ihre Umsetzbarkeit geprüft werden. Zudem kann das Zertifikat für die Akquise neuer Mitarbeiter*innen verwendet werden, z.B. durch Nutzung des Zertifikates in der Signatur und direkte Ansprache in Vorstellungsgesprächen. Die Ampel wird auf grün gesetzt.

- 3.06/Alternierende Teleheimarbeit und mobiles Arbeiten

Die erfolgreiche Einführung alternierender Teleheimarbeit untermauert die Handlungsnotwendigkeit im Hinblick auf Schaffung alternativer Arbeitsmodelle und flexibler Angebote für Mitarbeiter*innen der Verwaltung, sowie dynamischer Anpassung der Arbeitsstrukturen der Verwaltung an technische Fortentwicklung administrativer Möglichkeiten.

Das Arbeitszeitmodell der Alternierenden Teleheimarbeit wird gut angenommen und der Ansatz des mobilen Arbeitens wird von vielen Führungskräften weiterhin vielen Mitarbeitenden ermöglicht. Eine aktualisierte Dienstvereinbarung „mobiles Arbeiten“ liegt derzeit noch nicht vor und befindet sich aktuell in der Bearbeitung. Damit ist noch kein einheitliches Verfahren innerhalb der Verwaltung implementiert. Die Ampel ist auf gelb zu setzen.

Die aktualisierten und spezifisch auf den Zwischenbericht ausgelegten Zahlen, Daten und Grafiken sind der Anlage zu entnehmen.

Mit Kenntnisnahme des Zwischenberichtes durch den Rat der Stadt Oberhausen werden die Änderungsfassungen von Maßnahmen zur weiteren Umsetzung legitimiert. Die nicht erwähnten Maßnahmen des Gleichstellungsplanes 2022 – 2026 behalten ihre ursprüngliche Gültigkeit.

Anlage

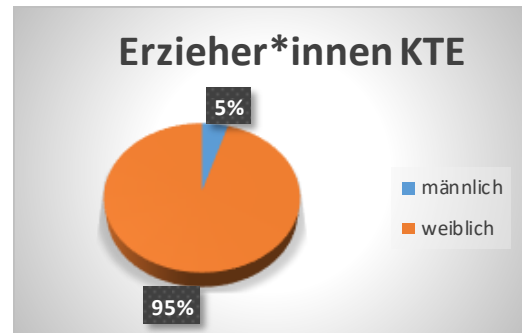
Datensammlung 4-1.pdf

Zahlenmaterial zu den spezifischen Maßnahmen

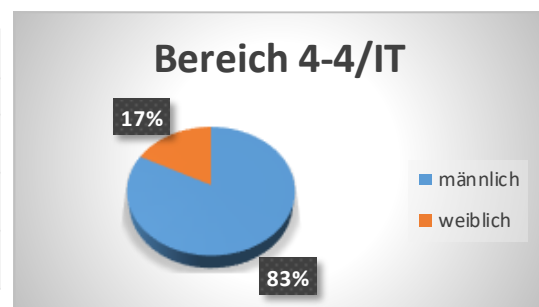
- 1.05/Durchbrechen von Unterrepräsentanz
- 2.02/Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst
- 3.06/Alternierende Teleheimarbeit und mobiles Arbeiten

1.05/Durchbrechen von Unterrepräsentanz

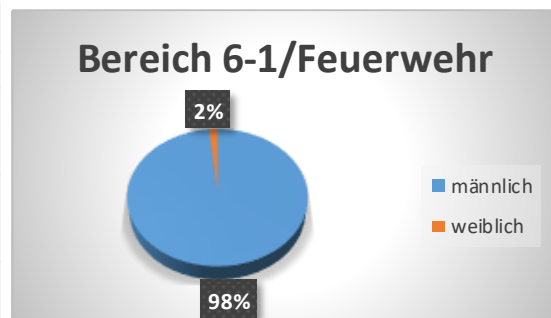
Erzieher*innen KTE		
	männlich	weiblich
Beschäftigte gesamt	16	324
Leitung	1	19
stellv. Leitung	2	16
Erzieher*innen KTE	13	289



Bereich 4-4 / IT		
	männlich	weiblich
Beschäftigte gesamt	67	14
Leitung	1	0
stellv. Leitung / FBL	3	0



Bereich 6-1 / Feuerwehr (FW technischer Dienst)		
	männlich	weiblich
Beschäftigte gesamt	301	5*
Leitung	1	0
stellv. Leitung / FBL	4	0



* zzgl. 1 Auszubildende
Brandmeisteranwärterin

2.02/Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst

Beschäftigte in Führungsfunktionen (Stichtag 01.09.2023)				
	gesamt			
Funktion	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
Bereichsleiter* innen	24	17	7 ¹	29,2%
Stellv. BL*innen ohne/mit FBL-Funktion	27	20	7	25,9%
Fachbereichs-/Stabsstellen-/JC-Leiter*innen	78	53	25*	32,1%
Funktionsstellen	129	90	39	30,2%

* Der Anteil von Frauen ist aufgrund von neu eingerichteten Stabsstellen sowie mittlerweile besetzten Stellen im Vergleich zu 2021 von 15 auf 25 gestiegen

Gesamtzahl Beschäftigte einschl. Beurlaubte (Stichtag 01.09.2023) höherer Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen				
	Gesamtbeschäftigte h.D.			
BesGr./EG	gesamt	davon Männer	davon Frauen	Frauen in %
A16	9	8	1	11,1%
A15	11	8	3	27,3%
A14	25	15	10	40,0%
A13 h.D.	7	5	2	28,6%
E15Ü	4	4	0	0,0%
E15	17	6	11	64,7%
E14	64	40	24	37,5%
E13	54	21	33	61,1%
höherer Dienst allg. Vw	191	107	84	44,0%

Entwicklung der Führungspositionen und h. D.

	2015	2018	2020	2021	2023	Ziel
BL	16,0% (4)	24,0% (6)	37,5% (12)	36,4% (8)	¹ 29,2% (7)	38,0%
stv. BL	29,6% (8)	28,6% (8)	25,9% (7)	23,1% (6)	25,9% (7)	28,0%
FBL	27,1% (16)	30,0% (15)	22,7% (10)	22,1% (15)	32,1% (25)	35,0%
h. D.	35,5% (54)	39,1% (58)	42,6% (72)	42,4% (75)	44,0% (84)	47,5%

¹ Dieser Wert bildet zum Stichtag 01.09.2023 nur einen temporären Status quo ab, da (voraussichtlich zum 01.02.2024) eine weitere weibliche Bereichsleiterin ihren Dienst aufnehmen wird.

3.06/Alternierende Teleheimarbeit

Nutzung von Alternierender Teleheimarbeit												
	2017			2018			2019			2020		
	Anzahl Antragstellung	Anzahl genehmigt		Anzahl Antragstellung	Anzahl genehmigt		Anzahl Antragstellung	Anzahl genehmigt		Anzahl Antragstellung	Anzahl genehmigt	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Alternierende Teleheimarbeit	29	9	20	14	3	11	34	10	24	64	15	16
Pilotphase	13	4	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2021			2022			2023			gesamt 2017 - 2023		
	Anzahl Antragstellung	Anzahl genehmigt		Anzahl Antragstellung	Anzahl genehmigt		Anzahl Antragstellung	Anzahl genehmigt		Anzahl Antragstellung	Anzahl genehmigt	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen		gesamt	Frauen
Alternierende Teleheimarbeit	109	26	64	86	26	46	58	20	36	394	326	217
Pilotphase	0	0	0	0		0	0	0	0	13	13	9
gesamt										407	339	226

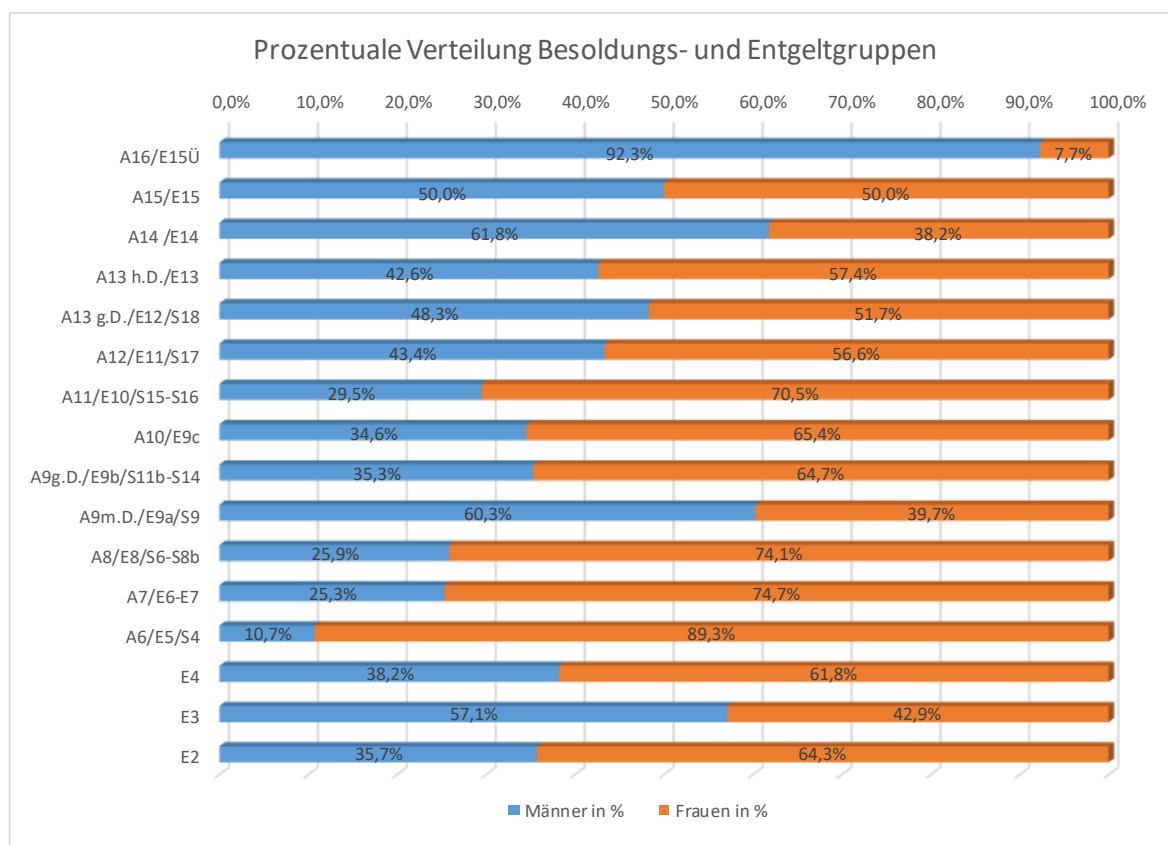
Ergänzend wird Mobiles Arbeiten -teilweise mit Nutzung privater Endgeräte - angeboten. Daher konnten insgesamt 842 Personen mit Technik ausgestattet werden. Für 2022 konnten 195 und 2023 76 weitere Personen mit Technik ausgestattet werden (= **1113 Personen**).

Ausführliche Zahlen, Daten und Grafiken

Gesamtzahl Beschäftigte einschl. Beurlaubte (Stichtag 01.09.2023)									
BesGr./EG	Gesamtbeschäftigte				davon in Teilzeit				
	gesamt	davon Männer	davon Frauen	Frauen in %	gesamt	TZ von gesamt	davon Männer	davon Frauen	TZ-Frauen in %
B9	1	1	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
B6	1	1	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
B4	4	4	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
gesamt B	6	6	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
A16	9	8	1	11,1%	0	0,0%	0	0	0,0%
A15	11	8	3	27,3%	1	9,1%	0	1	100,0%
A14	25	15	10	40,0%	6	24,0%	1	5	83,3%
A13 h.D.	7	5	2	28,6%	2	28,6%	1	1	50,0%
A13 g.D	32	23	9	28,1%	1	3,1%	0	1	100,0%
A12	73	43	30	41,1%	16	21,9%	1	15	93,8%
A11	73	38	35	47,9%	13	17,8%	1	12	92,3%
A10	66	41	25	37,9%	13	19,7%	2	11	84,6%
A9 g.D.	48	22	26	54,2%	2	4,2%	0	2	100,0%
A9 m.D	189	165	24	12,7%	5	2,6%	0	5	100,0%
A8	82	70	12	14,6%	4	4,9%	0	4	100,0%
A7	33	32	1	3,0%	1	3,0%	0	1	100,0%
A6	40	10	30	75,0%	3	7,5%	0	3	100,0%
gesamt Beamt.	688	480	208	30,2%	67	9,7%	6	61	91,0%
AT Beschäftigte	4	4	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
E15Ü	4	4	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
E15	17	6	11	64,7%	1	5,9%	0	1	100,0%
E14	64	40	24	37,5%	12	18,8%	5	7	58,3%
E13	54	21	33	61,1%	14	25,9%	3	11	78,6%
E12	140	62	78	55,7%	35	25,0%	6	29	82,9%
E11	106	46	60	56,6%	19	17,9%	2	17	89,5%
E10	116	39	77	66,4%	34	29,3%	4	30	88,2%
E9 c	125	25	100	80,0%	32	25,6%	1	31	96,9%
E9 b	56	27	29	51,8%	26	46,4%	11	15	57,7%
E9 a	207	75	132	63,8%	50	24,2%	0	50	100,0%
E8	270	75	195	72,2%	73	27,0%	6	67	91,8%
E7	122	14	108	88,5%	59	48,4%	1	58	98,3%
E6	62	9	53	85,5%	33	53,2%	0	33	100,0%
E5	39	5	34	87,2%	21	53,8%	0	21	100,0%
E4	34	13	21	61,8%	13	38,2%	4	9	69,2%
E3	7	4	3	42,9%	4	57,1%	1	3	75,0%
E2	28	10	18	64,3%	14	50,0%	1	13	92,9%
gesamt TB	1455	479	976	67,1%	440	30,2%	45	395	89,8%
S18	6	1	5	83,3%	2	33,3%	0	2	100,0%
S17	47	9	38	80,9%	23	48,9%	2	21	91,3%
S16	15	2	13	86,7%	3	20,0%	0	3	100,0%
S15	155	27	128	82,6%	43	27,7%	0	43	100,0%
S14	3	0	3	100,0%	1	33,3%	0	1	100,0%
S13	5	0	5	100,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
S12	37	5	32	86,5%	18	48,6%	0	18	100,0%
S11 b	4	0	4	100,0%	1	25,0%	0	1	100,0%
S9	2	0	2	100,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
S8 b	28	2	26	92,9%	18	64,3%	0	18	100,0%
S8 a	230	11	219	95,2%	103	44,8%	0	103	100,0%
S6	1	0	1	100,0%	1	100,0%	0	1	100,0%
S4	80	2	78	97,5%	41	51,3%	1	40	97,6%
gesamt SuE	613	59	554	90,4%	254	41,4%	3	251	98,8%
Beschäftigte ohne Praktik., NWK	2762	1024	1738	62,9%	761	27,6%	54	707	92,9%
Erzieher*innen im Anerkennungsjahr	13	0	13	100,0%	3	23,1%	0	3	100,0%
Tarifbeschäftigte Auszubildende	111	40	71	64,0%	1	0,9%	1	0	0,0%
Anw ärter*innen g.D.	68	26	42	61,8%	0	0,0%	0	0	0,0%
Anw ärter*innen m.D.	49	32	17	34,7%	4	8,2%	0	4	100,0%
Beschäftigte gesamt	3003	1122	1881	62,6%	769	25,6%	55	714	92,8%

Gesamtzahl Beschäftigte einschl. Beurlaubte (Stichtag 01.09.2023) höherer/gehobener Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen									
	Gesamtbeschäftigte g.D., h.D.				davon in Teilzeit				
BesGr./EG	gesamt	davon Männer	davon Frauen	Frauen in %	gesamt	TZ von gesamt	davon Männer	davon Frauen	TZ-Frauen in %
B9	1	1	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
B6	1	1	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
B4	4	4	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
A16	9	8	1	11,1%	0	0,0%	0	0	0,0%
A15	11	8	3	27,3%	1	9,1%	0	1	100,0%
A14	25	15	10	40,0%	6	24,0%	1	5	83,3%
A13 h.D.	7	5	2	28,6%	2	28,6%	1	1	50,0%
AT	4	4	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
E15Ü	4	4	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
E15	17	6	11	64,7%	1	5,9%	0	1	100,0%
E14	64	40	24	37,5%	12	18,8%	5	7	58,3%
E13	54	21	33	61,1%	14	25,9%	3	11	78,6%
höherer Dienst	201	117	84	41,8%	36	17,9%	10	26	72,2%
A13 g.D	32	23	9	28,1%	1	3,1%	0	1	100,0%
A12	73	43	30	41,1%	16	21,9%	1	15	93,8%
A11	73	38	35	47,9%	13	17,8%	1	12	92,3%
A10	66	41	25	37,9%	13	19,7%	2	11	84,6%
A9 g.D.	48	22	26	54,2%	2	4,2%	0	2	100,0%
E12	140	62	78	55,7%	35	25,0%	6	29	82,9%
E11	106	46	60	56,6%	19	17,9%	2	17	89,5%
E10	116	39	77	66,4%	34	29,3%	4	30	88,2%
E9 c	125	25	100	80,0%	32	25,6%	1	31	96,9%
E9 b	56	27	29	51,8%	26	46,4%	11	15	57,7%
gehobener Dienst	835	366	469	56,2%	191	22,9%	28	163	85,3%
höherer + geh. Dienst gesamt	1036	483	553	53,4%	227	21,9%	38	189	83,3%
S18	6	1	5	83,3%	2	33,3%	0	2	100,0%
S17	47	9	38	80,9%	23	48,9%	2	21	91,3%
S16	15	2	13	86,7%	3	20,0%	0	3	100,0%
S15	155	27	128	82,6%	43	27,7%	0	43	100,0%
S14	3	0	3	100,0%	1	33,3%	0	1	100,0%
S13	5	0	5	100,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
S12	37	5	32	86,5%	18	48,6%	0	18	100,0%
S11 b	4	0	4	100,0%	1	25,0%	0	1	100,0%
S9	2	0	2	100,0%	0	0,0%	0	0	0,0%
gehobener Dienst SuE	274	44	230	83,9%	91	33,2%	2	89	97,8%
höherer + geh. Dienst gesamt	1310	527	783	59,8%	318	24,3%	40	278	87,4%

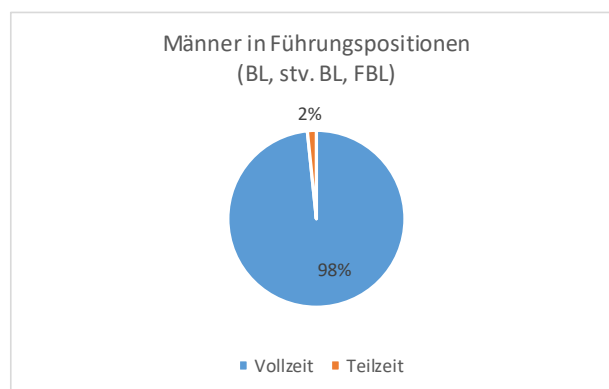
Prozentualer Anteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen					
	Gesamtbeschäftigte				
BesGr./EntgeltGr.	gesamt	davon Männer	davon Frauen	Männer in %	Frauen in %
A16/E15Ü	13	12	1	92,3%	7,7%
A15/E15	28	14	14	50,0%	50,0%
A14 /E14	89	55	34	61,8%	38,2%
A13 h.D./E13	61	26	35	42,6%	57,4%
gesamt h.D.	191	107	84	56,0%	44,0%
A13 g.D./E12/S18	178	86	92	48,3%	51,7%
A12/E11/S17	226	98	128	43,4%	56,6%
A11/E10/S15-S16	359	106	253	29,5%	70,5%
A10/E9c	191	66	125	34,6%	65,4%
A9g.D./E9b/S11b-S14	153	54	99	35,3%	64,7%
gesamt g.D.	1107	410	697	37,0%	63,0%
A9m.D./E9a/S9	398	240	158	60,3%	39,7%
A8/E8/S6-S8b	611	158	453	25,9%	74,1%
A7/E6-E7	217	55	162	25,3%	74,7%
A6/E5/S4	159	17	142	10,7%	89,3%
E4	34	13	21	38,2%	61,8%
E3	7	4	3	57,1%	42,9%
E2	28	10	18	35,7%	64,3%
gesamt	2752	1014	1738	36,8%	63,2%



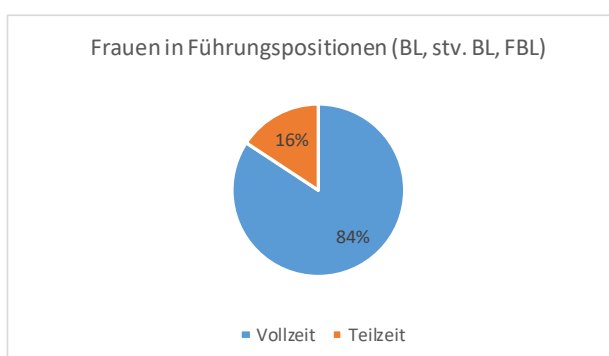
Beschäftigte in Führungsfunktionen (Stichtag 01.09.2023)									
	gesamt				davon in Teilzeit beschäftigt				
Funktion	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	TZ gesamt %
Bereichsleiter* innen	24	17	7 ¹	29,2%	0	0	0	0,0%	0,0%
Stellv. BL*innen ohne/mit FBL-Funktion	27	20	7	25,9%	2	1	1	50,0%	7,4%
Fachbereichs-/Stabsstellen-/JC-Leiter*innen	78	53	25	32,1%	5	1	4	80,0%	6,4%
Funktionsstellen BL, stellv. BL, FBL	129	90	39	30,2%	7	2	5	43,3%	5,4%
Koordinatoren*innen, Teamleiter	14	8	6	42,9%	1	0	1	100,0%	7,1%
Sachgebietsleiter*innen	17	8	9	52,9%	3	0	3	100,0%	17,6%
Arbeitsgruppenleiter*innen	51	16	35	68,6%	5	0	5	100,0%	9,8%
Funktionsstellen K, TL, SGL, AGL	82	32	50	61,0%	9	0	9	100,0%	11,0%
Funktionsstellen insgesamt	211	122	89	42,2%	16	2	14	85,8%	7,6%

¹ Dieser Wert bildet zum Stichtag 01.09.2023 nur einen temporären Status quo ab, da (voraussichtlich zum 01.02.2024) eine weitere weibliche Bereichsleiterin ihren Dienst aufnehmen wird.

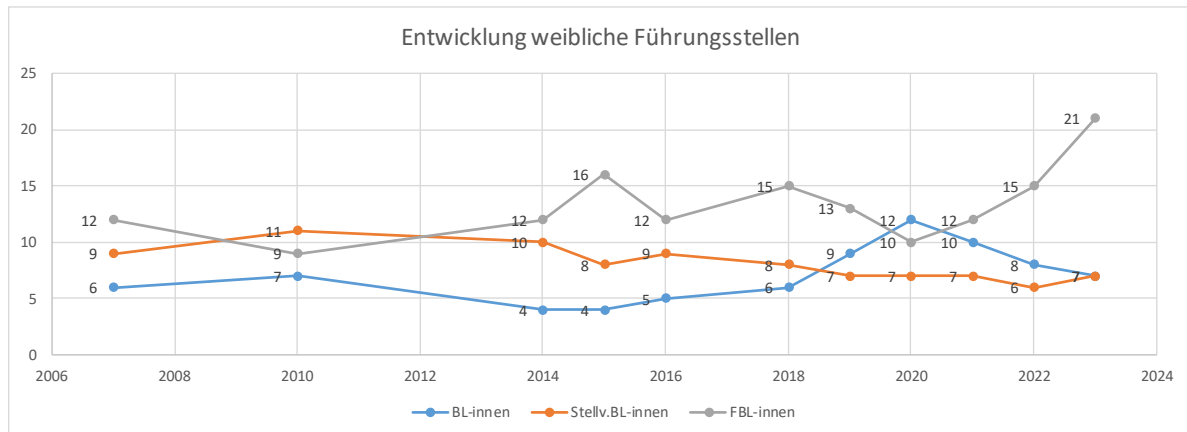
Männer in Führungspositionen (BL, stv. BL, FB, TL, SGL)		
	in %	gesamt
Vollzeit	98%	120
Teilzeit	2%	2
gesamt	100%	122



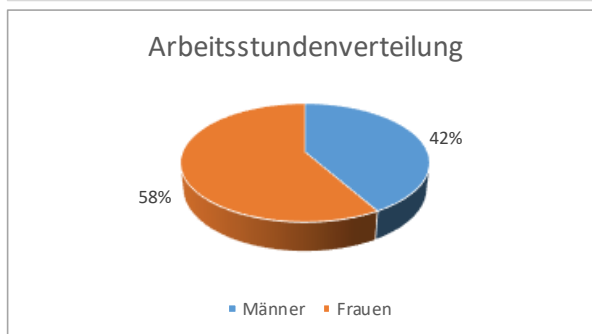
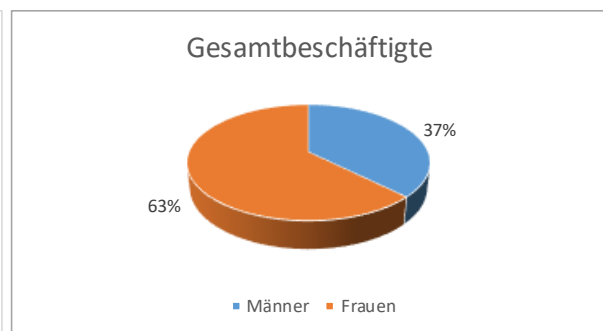
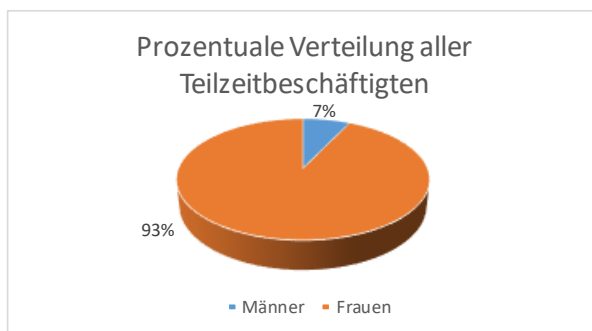
Frauen in Führungspositionen (BL, stv. BL, FBL, TL, SGL, AGL)		
	in %	gesamt
Vollzeit	84%	75
Teilzeit	16%	14
gesamt	100%	89



Entwicklung weiblicher Führungsstellen (Stand 01.09.2023)											
	2007	2010	2014	2015	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023
BL-innen	6	7	4	4	5	6	9	12	10	8	7 ¹
Stellv.BL-innen	9	11	10	8	9	8	7	7	7	6	7
FBL-innen	12	9	12	16	12	15	13	10	12	15	21
insgesamt	27	27	26	28	26	29	29	29	29	29	35



¹ Dieser Wert bildet zum Stichtag 01.09.2023 nur einen temporären Status quo ab, da (voraussichtlich zum 01.02.2024) eine weitere weibliche Bereichsleiterin ihren Dienst aufnehmen wird.



Prozentuale Verteilung Teilzeit

