

**Arbeitsplatz
Stadtverwaltung
Perspektiven
der Personalarbeit**

Überprüfung 2014

**zu den
Frauenförderplänen der
Stadtverwaltung Mainz und
der Eigenbetriebe**

**Stadt Mainz, Der Oberbürgermeister
Dezernat I
10 - Hauptamt
2014**

Vervielfältigungen und Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter Quellenangabe zulässig

Bericht LGG

Überprüfung 2014

zu den Frauenförderplänen der Stadtverwaltung Mainz und der Eigenbetriebe

Einleitung.....	Seite 4
Zusammenfassung	Seite 4
Teil I Stadtverwaltung Mainz.....	Seite 7
Teil II Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale	Seite 13
Teil III Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz.....	Seite 17
Teil IV Entsorgungsbetrieb.....	Seite 21
Teil V Stellenplan der Stadt Mainz	Seite 25

Einleitung

Seit 1995 nimmt die Stadtverwaltung Mainz die Frauenförderung als einen wichtigen Baustein ihrer Personalpolitik in der Personalentwicklungsplanung wahr. Als erste Stadt in Rheinland-Pfalz legte die Stadt Mainz 1997 einen Frauenförderplan vor. Auf diesen folgten in den Jahren 1999, 2004 und 2010 weitere Frauenförderpläne sowie Überprüfungen gemäß § 6 Absatz 3 Landesgleichstellungsgesetz (alte Fassung vom 11.07.1995) dieser Pläne in den Jahren 2001, 2008 und zuletzt 2012.

Die vorliegende Überprüfung der Frauenförderpläne 2014 beinhaltet im Wesentlichen:

- eine *Analyse* der Beschäftigtenstruktur
- das der Analyse zugrundeliegende *statistische Material* sowie
- eine kurze Übersicht über eingeleitete und geplante personelle, organisatorische und fortbildende *Maßnahmen* zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung

Für den in Kürze vorzulegenden Frauenförderplan 2016 gilt das neue LGG (vom 22.12.2015, am 30.12.2015 in Kraft getreten). Demnach wird der Begriff „Frauenförderplan“ durch „Gleichstellungsplan“ ersetzt. Gleichstellungspläne müssen weiterhin alle sechs Jahre für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt werden (§ 14 Abs. 2 LGG). Nach Ablauf von jeweils drei Jahren (vor der Gesetzesänderung alle zwei Jahre) ist der Gleichstellungsplan auf das Erreichen der Zwischenziele zu überprüfen (§ 16 Abs. 2 LGG).

Zusammenfassung

Die vorliegende Überprüfung des Frauenförderplans gibt Aufschluss über die wesentlichen Änderungen der letzten Jahre im Personalkörper der Stadtverwaltung Mainz zum Erhebungszeitpunkt 31. August 2014.

Analyse der Beschäftigungsstruktur Stadtverwaltung Mainz

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2014 waren von insgesamt 3.126 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 2.029 Frauen (64,9 %) und 1.097 Männer (35,1 %) bei der Stadt Mainz beschäftigt.

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtverwaltung hat sich im Vergleich zum Frauenförderplan im Jahr 2010 zwar von 2890 auf 3.126 Personen erhöht, im Vergleich zur letzten Überprüfung 2012 sank die Zahl jedoch leicht um 38 Personen.

Der hohe Anteil der Mitarbeiterinnen (64,9 %) steigt in den letzten Jahren kontinuierlich an und resultiert zum überwiegenden Teil aus der mehrheitlich weiblichen Beschäftigungsstruktur im Sozial- und Erziehungsdienst und den mit dem Kitausbau verbundenen Neueinstellungen in den letzten Jahren. Daher dominieren die Frauen auch bei Betrachtung der Gruppe der Beschäftigten mit 72,2 % gegenüber den männlichen Beschäftigten.

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten des ehemaligen einfachen, mittleren und höheren Dienstes sind Frauen in der Summe unterrepräsentiert, was im mittleren Dienst auf den großen Anteil an männlichen Feuerwehrbeamten zurückzuführen ist. Im ehemals gehobenen Dienst aber sind die Beamtinnen mit einem Anteil von 52,6 % (2014) stärker vertreten.

Die Leitungsfunktionen in der Stadtverwaltung sind weiterhin in allen drei Ebenen mehrheitlich von Männern besetzt. In den Amtsleitungspositionen befinden sich 2014 nur vier Frauen (16 %) im Vergleich zu 21 Männern (84%). Bei den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern ist bei einem Anstieg von 59 auf 64 Stellen (von 2012 zu 2014) auch der Frauenanteil von 28,81 % (2012) auf 31,25 % (2014) verbessert worden. Die Anzahl der Sachgebietsleiterinnen ist in den letzten Jahren stetig gestiegen, seit 2004 von 15 auf 28, und macht somit im Jahr 2014 38,4 % aus. Eine Ausnahme stellen die Leitungen in den städtischen Kindertagesstätten dar. Die Besetzung der Kita-Leitungen wird, wie die Beschäftigungsstruktur in diesem Bereich, klar von Frauen dominiert (96,6 %). Hier stehen 56 weibliche Leitungskräfte zwei männlichen Kitaleitungen gegenüber.

Die Analyse der Eigenbetriebe Kommunale Datenzentrale (Teil II) und Gebäudewirtschaft Mainz (Teil III) sowie des Entsorgungsbetriebes (Teil IV) erklären sich durch das statistische Material der folgenden Seiten. Im Wesentlichen treffen die Feststellungen zur Stadtverwaltung jedoch auch hier zu.

Maßnahmen

Ziel des Frauenförderplanes ist die Herstellung von Chancengleichheit von Frauen bei der Stadtverwaltung Mainz. Eingeleitete personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen, die strukturelle Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben der Stadtverwaltung entgegenwirken sollen, wurden, sofern sie in der Vergangenheit bereits positiv wirkten, fortgesetzt.

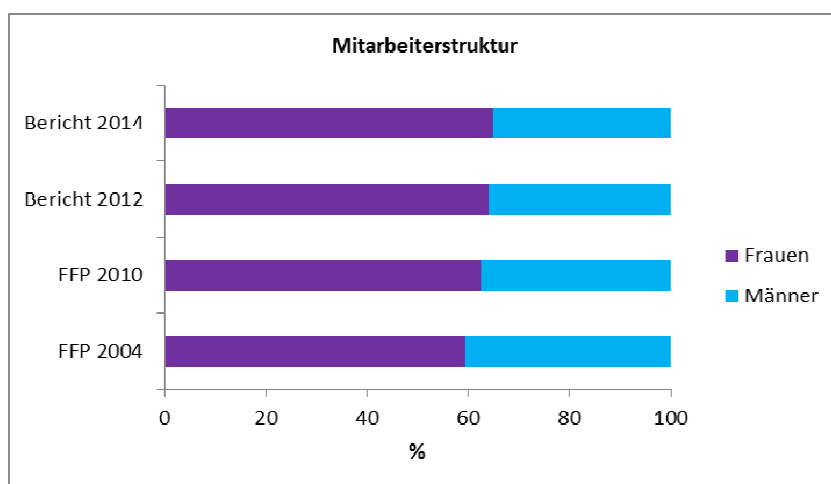
- Um den Abbau der **Unterrepräsentanz** von Frauen in bestimmten Mitarbeitergruppen weiter voranzutreiben, wurden Frauen in den letzten Jahren überproportional ausgebildet, eingestellt, fortgebildet und höhergruppiert bzw. befördert.
Bei eingehenden Bewerbungen und anschließender Besetzung sowie auch Beförderungen im öffentlichen Dienst ist bei Beamtenstellen immer der *Grundsatz der Bestenauslese* nach Art. 33 Abs. 2 GG anzuwenden. Demnach sind die Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ bei der Personalauswahl entscheidend und begrenzen den Handlungsrahmen der Stadt im rechtlichen Sinne, was die Bewerberinnenauswahl angeht.
- Eine Schlüsselstelle, die Gleichstellung weiter zu fördern, ist die *Qualifizierung*. Für Frauen, die bereits im städtischen Dienst sind, gibt es im städtischen Fortbildungsprogramm spezielle Angebote, die Chancen durch Qualifizierung fördern und verbessern sollen (Weiteres siehe auch unten). Im Rahmen des Pilotprojektes *Gender Budgeting* wird das Nutzungsverhalten der Fortbildungsangebote von Frauen und Männern näher untersucht werden.
- Das Bestreben der Stadt Mainz, Frauen in bestimmten Bereichen zu fördern, zeigt sich auch an der Besetzung der *Verwaltungslehrgänge* sowie bei Neueinstellungen von *Beamtenanwärtern*:
So waren beispielsweise die Teilnehmer des *Verwaltungslehrganges II* in den letzten Jahren immer mehrheitlich weiblich, im Lehrgang 2007-2010 lag der Anteil bei 100 % Teilnehmerinnen, 2010-2013 immerhin bei 90 %. Im Lehrgang 2013-2016 beträgt der Frauenanteil 71 % bei den städtischen Teilnehmern (fünf Frauen, zwei Männer).
Bei den Neueinstellungen von *Anwärterinnen und Anwärtern* für das dritte Einstiegsamt liegt der Anteil von Frauen seit Jahren deutlich höher. So wurden 2013 bei einer Summe von 8 Anwärterstellen 7 Frauen eingestellt. Auch für das Jahr 2014 waren 7 von 10 Anwärtern weiblich, wobei auch alle 7 Anwärterinnen übernommen wurden.
Auch im Rahmen der Qualifizierung für künftige Führungskräfte sind die Frauen mit einer Quote von aktuell 58 % gut repräsentiert.

- **Teilzeitarbeit** wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten allen Beschäftigten, die dies wünschen, gewährt. Grundsätzlich ist auf jedem Arbeitsplatz Teilzeitbeschäftigung möglich, auch auf Führungsstellen. Alle Beschäftigten und Beamtinnen/Beamte der Stadtverwaltung Mainz haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, sofern dem keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. In den vergangenen Jahren gab es keinen einzigen Fall, in dem dienstliche Gründe eine Arbeitszeitreduzierung verhindert haben. Derzeit arbeiten 37,94 % der Mitarbeiter/-innen der Stadtverwaltung Mainz in Teilzeit, wobei der Frauenanteil mit 87,1 % klar dominiert.
Ein Ziel für kommende Jahre soll weiterhin sein, die Möglichkeit weiter auszubauen, um noch häufiger Führungsstellen in Teilzeit auszuüben.
- Ein weiteres Mittel, um Beruf und Familie zu vereinbaren und damit besonders Frauen zu fördern, ist die Einrichtung von **Telearbeitsplätzen**. Die Stadt Mainz bietet diese Möglichkeit bereits seit 2003 an, wobei die Anzahl an Telearbeitsplätzen seit Überarbeitung der Dienstvereinbarung im Jahr 2011 stetig steigt. Diese Arbeitsform soll auch künftig weiter ausgebaut werden und ist sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte möglich. Zum Stand 31.08.2014 wird dieses Angebot von 22 Mitarbeiter/-innen genutzt, davon 13 Frauen (59,09 %), Tendenz stark steigend. Auch Führungskräften steht grundsätzlich die Möglichkeit offen, den Dienst teilweise in Telearbeit zu leisten.
- Über die feste Einrichtung von Telearbeitsplätzen hinaus sind auch „**mobile Heimarbeitsplätze**“ geplant. Hierfür sind die Strukturen derzeit noch nicht flächendeckend geschaffen, was aber vorgesehen ist. Mitarbeiter/-innen mit Büroarbeitsplätzen sollen zukünftig die Möglichkeit erhalten, den einen oder anderen Tag von zu Hause aus zu arbeiten, wenn familiäre Umstände dies notwendig machen. Hierfür fehlt allerdings noch die Mitbestimmung des Personalrates.
- Die **Fort- und Weiterbildungsangebote** der Stadtverwaltung Mainz wurden in den letzten Jahren verstärkt auf die Durchführbarkeit in Teilzeit geprüft und wurden, wo dies möglich ist, entsprechend gestaltet. Im städtischen Fortbildungsprogramm gibt es zudem einen gesondert ausgewiesenen frauenspezifischen Bereich sowie auch spezielle Fortbildungen für Frauen in Führung (Forum mit FiF).
- Die Stadtverwaltung Mainz betreibt seit vielen Jahren eine familienbewusste Personalpolitik, was seit 2006 durch das Zertifikat **audit berufundfamilie®** auch nach außen sichtbar ist. Nach Abschluss der erstmaligen Zertifizierung wurde der Stadtverwaltung Mainz, als erster Kommunalverwaltung einer Landeshauptstadt überhaupt, das europaweit geschützte Zertifikat zum audit berufundfamilie® verliehen. Die momentane Zertifizierung läuft noch bis zum 31.10.2016. Das Hauptamt arbeitet bereits intensiv an der Rezertifizierung, die ab 01.11.2016 geplant ist und für weitere drei Jahre gilt.
- Im Jahr 2013 mussten von 193 Ausschreibungen 29 Ausschreibungen (15,03 %) ein zweites Mal, drei sogar ein drittes Mal erfolgen. Bei der Besetzung dieser Stellen lag der Frauenanteil bei 55,6 % (bei 2. Ausschreibung) und 66,7 % (bei 3. Ausschreibung). 2014 wurden von insgesamt 229 Ausschreibungen 47 (20,5 %) Ausschreibungen ein zweites und 7 ein drittes Mal durchgeführt. Die Einstellungsquote von Frauen lag auch hier nach der zweiten Ausschreibung mit 55,26 % höher. Nach der 3. Ausschreibung wurden im Verhältnis mehr männliche Bewerber eingestellt (71,4 %). Es zeigt sich, dass es in Berufsfeldern mit Fachkräftemangel häufiger gelingt, Frauen für ausgeschriebene Stellen zu gewinnen.

Teil I
Stadtverwaltung Mainz

Personalstruktur bei der Stadtverwaltung Mainz (ohne Eigenbetriebe)
(einschl. Auszubildende; Praktikanten, Aushilfen, ohne Altersteilzeit)

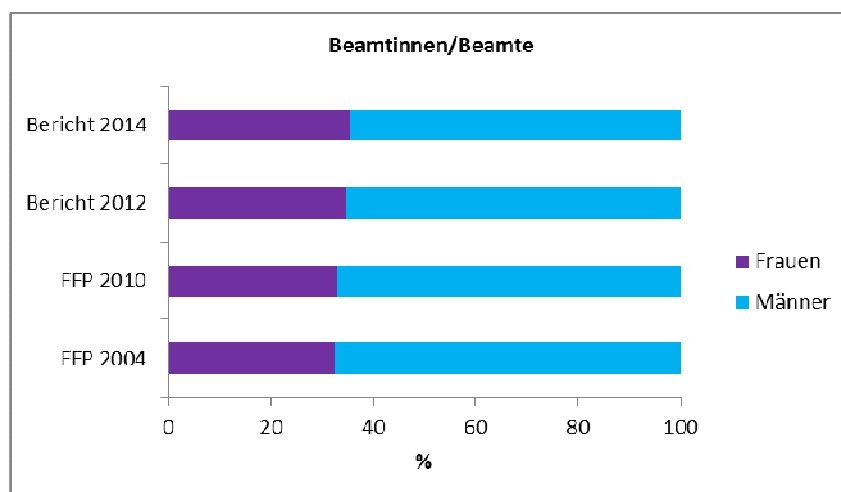
	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	1821	59,3	1770	62,5	1805	62,5	2025	64	2.029	64,9
Männer	1248	40,7	1062	37,5	1085	37,5	1139	36	1.097	35,1
gesamt	3069		2832		2890		3.164		3.126	



Beamte/Beamtinnen¹⁾

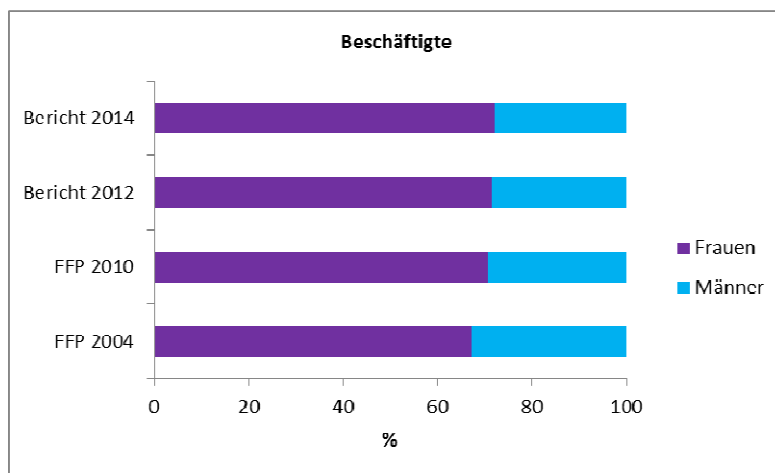
¹⁾ einschl. Anwärtern/Anwärterinnen

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	216	32,4	231	35,1	206	33	226	34,9	216	35,5
Männer	451	67,6	428	64,9	418	67	422	65,1	392	64,5
gesamt	667		659		624		648		608	



Beschäftigte

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	1618	67,4	1539	70,8	1599	70,6	1799	71,5	1796	72,2
Männer	784	32,6	634	29,2	667	29,4	717	28,5	691	27,8
gesamt	2402		2173		2266		2516		2487	



Ermittlung von Unterrepräsentanz von Frauen

Nach Besoldungsgruppen – Abweichung von Gesamtzahl, da Anwärter/-innen hier nicht mitgerechnet wurden
(Hinweis neues Beamtenrecht 01.07.12)

	Frauen gesamt			Männer gesamt			Unterrep. Frauen			Frauenanteil in %		
	<u>2004</u>	<u>2012</u>	<u>2014</u>	<u>2004</u>	<u>2012</u>	<u>2014</u>	<u>2004</u>	<u>2012</u>	<u>2014</u>	<u>2004</u>	<u>2012</u>	<u>2014</u>
A 5 S				1	1	1	ja	ja	ja			0
Einf. Dienst				1	1	1	ja	ja	ja			0
A 5												
A 6				1			ja					
A 7	15	8	7	77	107	95	ja	ja	ja	16,3	6,95	6,9
A 8	18	17	20	64	50	48	ja	ja	ja	22,0	25,37	29,4
A 9 S	2	5	5	55	59	61	ja	ja	ja	3,5	7,81	7,6
Mittlerer Dienst	37		32	197		204			ja	15,6	12,2	13,56
A 9	11	21	17	5	9	11	nein	nein	nein	68,8	70	60,7
A 10	98	98	92	46	38	33	nein	nein	nein	68,1	72,05	73,6
A 11	49	43	42	75	69	64	ja	ja	ja	39,5	38,39	39,6
A 12	13	9	9	54	30	27	ja	ja	ja	19,4	23,08	25
A 13	1	3	2	22	13	11	ja	ja	ja	4,3	18,75	15,4
Gehob. Dienst	172	174	162	202	159	146			nein	46,0	52,25	52,6
A 13	1		1	8	6	3	ja	ja	ja	11,1		25
A 14	5	3	4	22	15	15	ja	ja	ja	18,5	16,67	21,1
A 15		1	1	13	11	7	ja	ja	ja		8,33	12,5
A 16	1			7	8	8	ja	ja	ja	12,5		0
Höherer Dienst	7	4	6	50	40	33	ja	ja	Ja	12,3	9,09	15,38

Nach Entgeltgruppen

Anmerkung: Auf die Angabe der Verteilung auf die in 2004 noch gültigen Vergütungs- und Lohngruppen wurde wegen mangelnder Vergleichbarkeit verzichtet.

	Frauen gesamt		Männer gesamt		Unterrep. Frauen		Frauenanteil in %	
	<u>2012</u>	2014	<u>2012</u>	2014	<u>2012</u>	2014	<u>2012</u>	2014
1	49	90	3	4	nein	nein	94,23	95,7
2	71	64	30	36	nein	nein	70,3	64,0
2Ü	75	58	3	3	nein	nein	96,15	95,1
3	26	23	22	22	nein	nein	54,17	51,1
4	3	1	9	5	ja	ja	25	16,7
5	78	77	79	81	ja	ja	49,05	48,7
6	228	215	71	79	nein	nein	76,25	73,1
7	17	17	43	40	ja	ja	28,33	29,8
8	180	143	93	85	nein	nein	65,93	62,7
9	168	140	103	93	nein	nein	61,99	60,1
10	34	31	30	28	nein	nein	53,12	52,5
11	34	41	59	50	ja	ja	36,56	45,1
12	7	7	31	28	ja	ja	18,42	20,0
13	21	20	15	16	nein	nein	58,33	55,6
14	4	3	13	10	ja	ja	23,53	23,1
15			1	1	ja	ja		0,0
15Ü + AT	1	1	4	4	ja	ja	20	20,0

Nach Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst

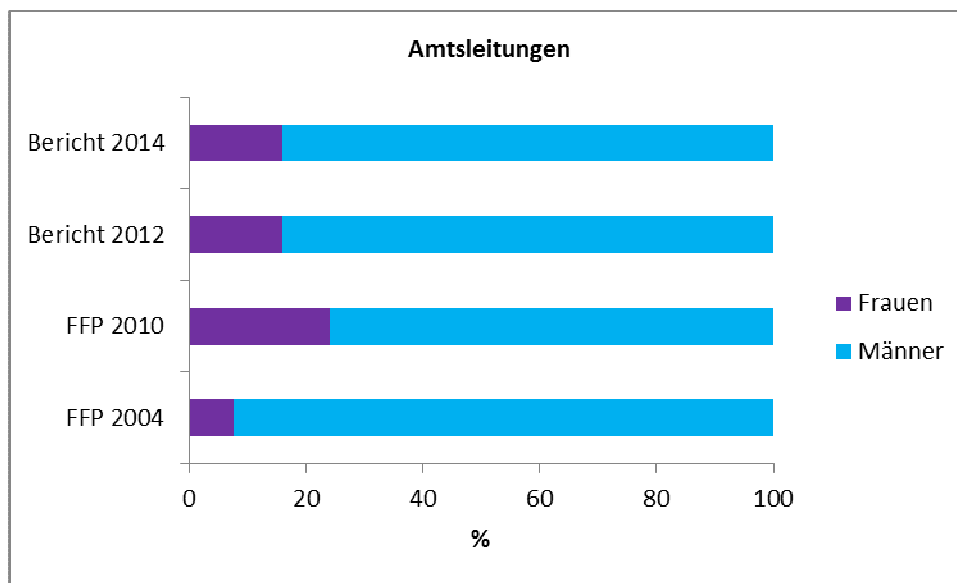
	Frauen gesamt		Männer gesamt		Unterrep. Frauen		Frauenanteil in %	
	<u>2012</u>	2014	<u>2012</u>	2014	<u>2012</u>	2014	<u>2012</u>	2014
S 2	38	26	6	5	nein	nein	86,4	83,9
S 3	92	103	1	3	nein	nein	98,92	97,2
S 4	7	12	2		nein	nein	77,77	100,0
S 5								
S 6	463	506	31	39	nein	nein	93,72	92,8
S 7	10	7	1	1	nein	nein	90,9	87,5
S 8	7	11	2	1	nein	nein	77,77	91,7
S 9								
S 10	28	27	1		nein	nein	96,55	100,0
S 11	21	20	5	4	nein	nein	80,76	83,3
S 11a	2	2	4	4	ja	ja	33,33	33,3
S 12	9	17	5	4	nein	nein	64,28	81,0
S 12a	15	13	6	6	nein	nein	71,43	68,4
S 13	16	23			nein	nein	100	100,0

<i>S 13a</i>	12	6	1	1	<i>nein</i>	<i>nein</i>	92,3	85,7
<i>S 14</i>	22	24	10	9	<i>nein</i>	<i>nein</i>	68,75	72,7
<i>S 15</i>	24	22	14	14	<i>nein</i>	<i>nein</i>	63,15	61,1
<i>S 16</i>	5	4			<i>nein</i>	<i>nein</i>	100	100,0
<i>S 17</i>	1	1	1	1	<i>nein</i>	<i>nein</i>	50	50,0
<i>S 18</i>	3	3	1	1	<i>nein</i>	<i>nein</i>	75	75,0

Vorgesetzten- und Leitungspositionen

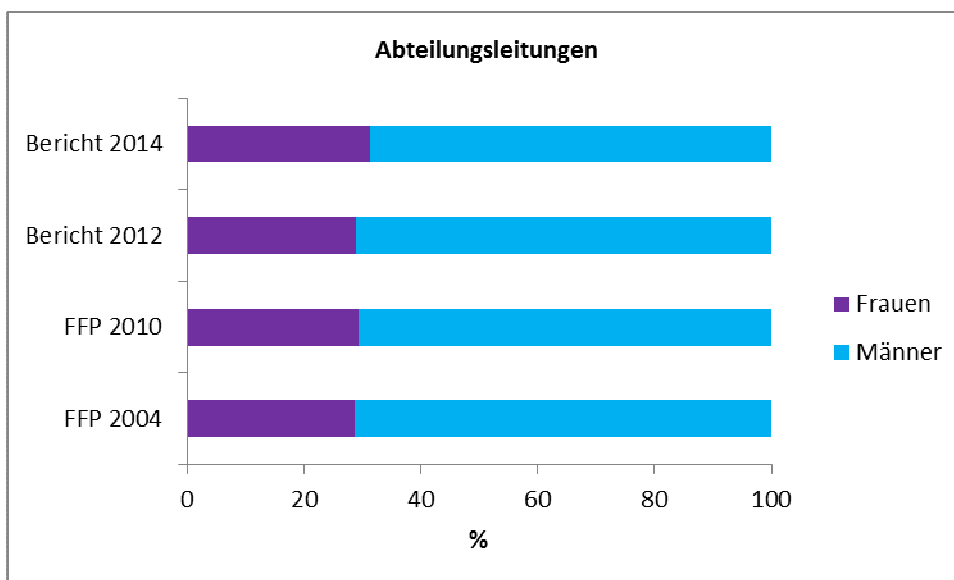
Amtsleiter/Amtsleiterinnen bzw. Werkleitungen der Eigenbetriebe

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	2	7,7	4	13,8	6	24	4	16	4	16
Männer	24	92,3	25	86,2	19	76	21	84	21	84
gesamt	26		29		25		25		25	



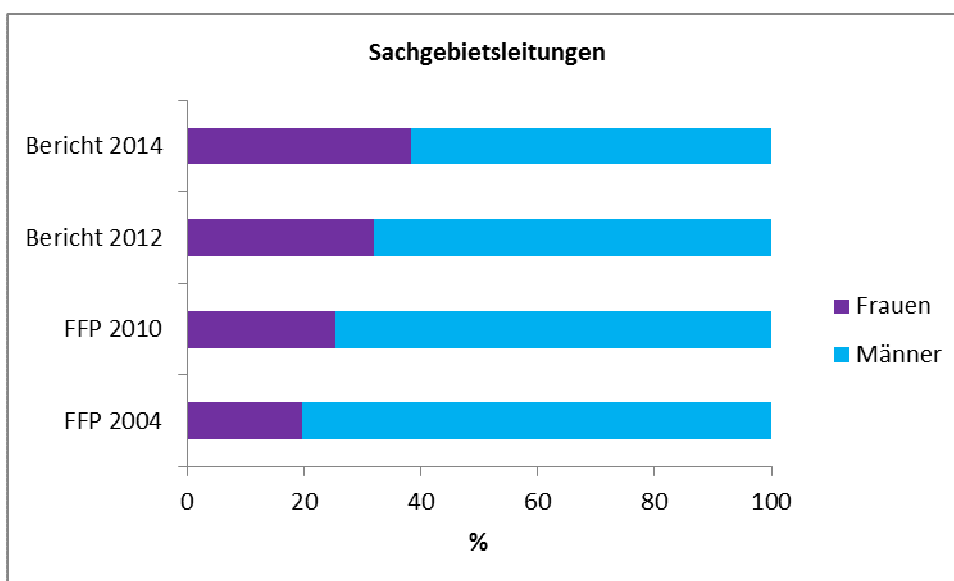
Abteilungsleiter/Abteilungsleiterinnen ohne Eigenbetriebe

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	18	28,6	21	30,4	19	29,33	17	28,81	20	31,25
Männer	45	71,4	48	69,6	46	70,77	42	71,19	44	68,75
gesamt	63		69		65		59		64	



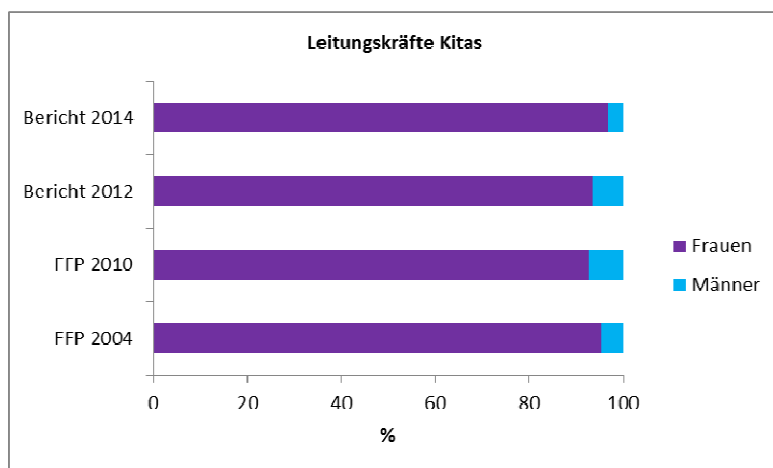
Sachgebietsleiter/Sachgebietsleiterinnen ohne Eigenbetriebe

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	15	19,7	18	26,9	13	25,49	24	32	28	38,4
Männer	61	80,3	49	73,1	38	74,51	51	68	45	61,6
gesamt	76		67		51		75		73	



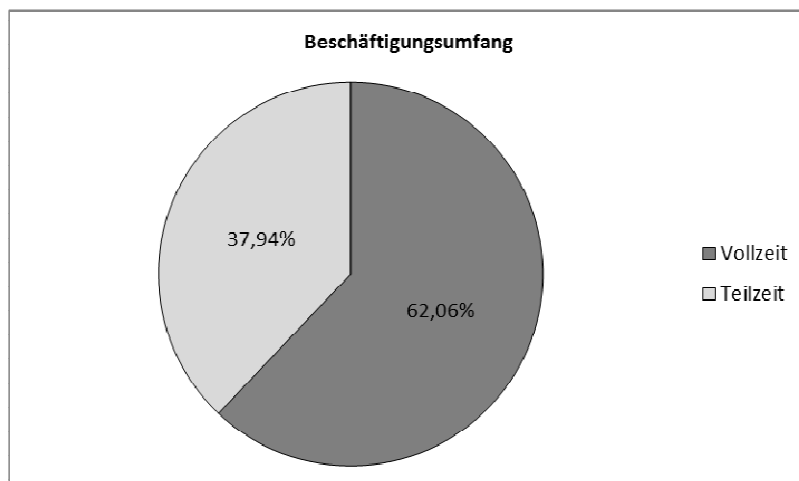
Leiter/Leiterinnen Kitas

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	41	95,3	44	86,3	38	92,68	43	93,48	56	96,6
Männer	2	4,7	7	13,7	3	7,32	3	6,52	2	3,4
gesamt	43		51		41		46		58	



Teilzeitarbeit

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Teilzeit Frauen	824	81,9	862	82,2	906	83,2	948	85,9	1033	87,1
Teilzeit Männer	182	18,1	187	17,8	183	16,8	155	14,1	153	12,9
Teilzeit gesamt	1006		1049		1089		1.103 (34,9 %)		1186 (37,94 %)	
Vollzeit Frauen	997	48,3	908	50,9	899	49,9	1.058	51,3	944	48,7
Vollzeit Männer	1066	51,7	875	49,1	902	50,1	1.003	48,7	996	51,3
Vollzeit gesamt	2063		1783		1801		2.061 (65,1%)		1940 (62,06 %)	

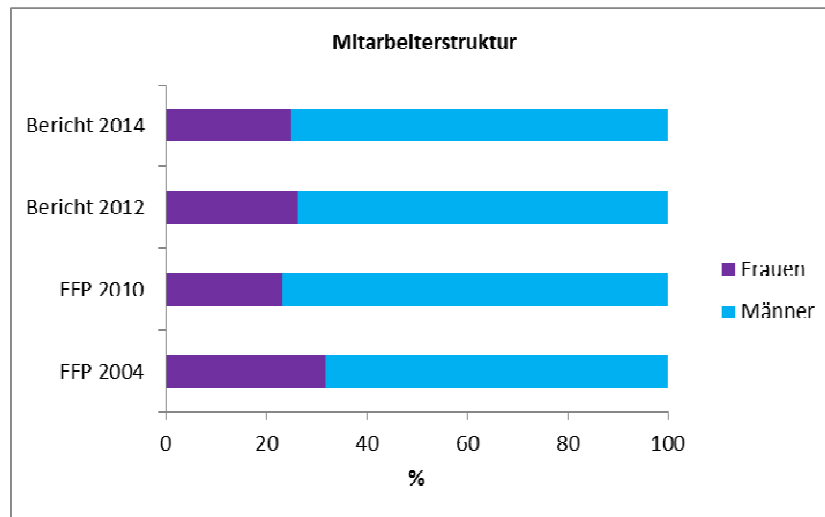


Teil II Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale

Personalstruktur bei der KDZ

(einschl. Auszubildende; Praktikanten, Aushilfen, ohne Altersteilzeit)

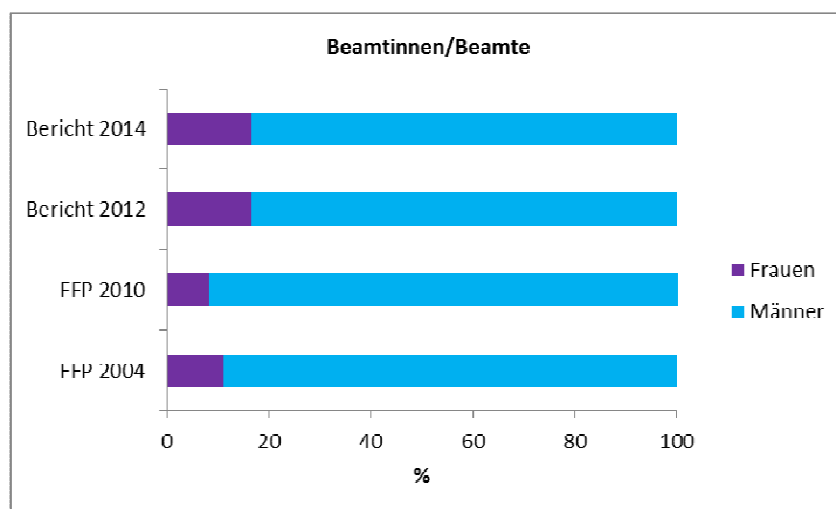
	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	15	31,9	15	28,3	13	23,2	16	26,22	18	25
Männer	32	68,1	38	71,7	43	76,8	45	73,78	54	75
gesamt	47		53		56		61		72	



Beamte/Beamtinnen

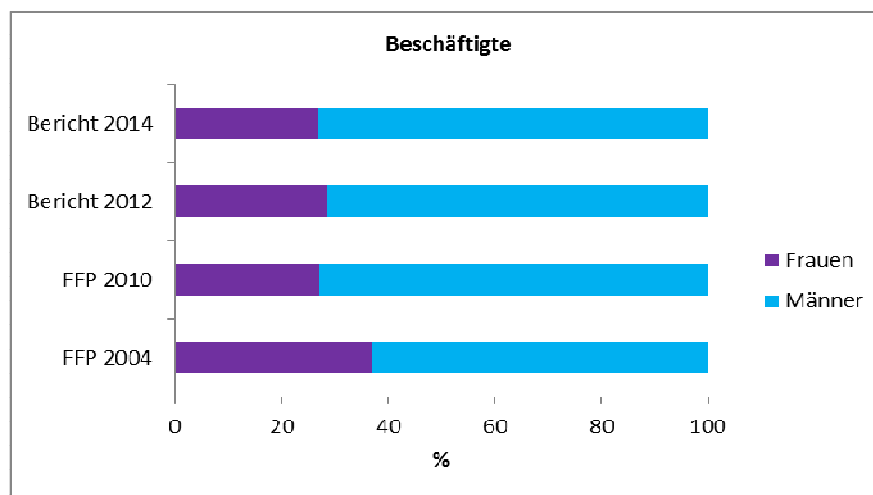
(ohne Anwärter/-innen; diese sind immer dem Amt 10 zugeordnet und nicht dem Amt, in dem sie gerade ihren Praxisabschnitt haben!)

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	1	11,1			1	8,3	2	16,67	2	16,7
Männer	8	88,9	10	100	11	91,7	10	83,33	10	83,3
gesamt	9		10		12		12		12	



Beschäftigte, inkl. Auszubildenden u. Praktikanten

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	14	36,8	15	34,9	12	27,3	14	28,57	16	26,7
Männer	24	63,2	28	65,1	32	72,7	35	71,43	44	73,3
gesamt	38		43		44		49		60	



Ermittlung von Unterrepräsentanz von Frauen

Nach Besoldungsgruppen (Hinweis neues Beamtenrecht 01.07.12)

	Frauen gesamt			Männer gesamt			Unterrep. Frauen			Frauenanteil in %		
	2004	2012	2014	2004	2012	2014	2004	2012	2014	2004	2012	2014
<i>A 5 S</i>												
Einf. Dienst												
A 5												
A 6												
A 7												
A 8												
A 9 S												
Mittlerer Dienst												
A 9				1		1	ja		ja			0
A 10	1				2		nein	ja		100	0	
A 11		1	1	4	3	4	ja	ja	ja		25	20
A 12		1	1	2	2	2	ja	nein	ja		33,3	33,3
A 13				1	2	2	ja	ja	ja			0
Gehob. Dienst	1	2	2	8	9	9	ja	ja	ja	11,11	18,18	18,18
A 13												
A 14					1			ja			0	
A 15						1			ja	0	0	0
A 16												
Höherer Dienst					1	1		ja	ja			0

Nach Entgeltgruppen

Anmerkung: Auf die Angabe der Verteilung auf die in 2004 noch gültigen Vergütungs- und Lohngruppen wurde wegen mangelnder Vergleichbarkeit verzichtet.

	Frauen gesamt		Männer gesamt		Unterrep. Frauen		Frauenanteil in %	
	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014
1								
2	1	1				nein	100	100
2Ü								
3	1		2	1		ja	33,3	0
4								
5								
6								
7								
8	2	3	11	15	ja	ja	15,38	16,7
9	2	3	3	2	ja	nein	40	60
10	4	4	8	10	ja	ja	33,33	28,6
11	4	4	10	12	ja	ja	28,57	25
12			1	1	ja	ja		0
13								
14								
15								
15Ü								

Vorgesetzten- und Leitungspositionen

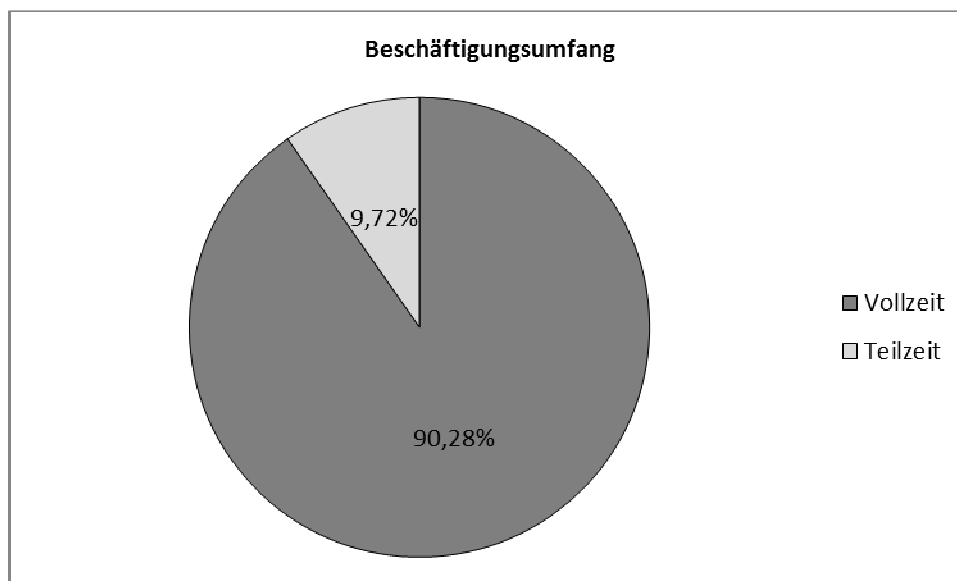
2012: *Keine Leitungsposition durch eine Frau besetzt.*

2014:

Werkleitung: männlich
Abteilungsleitung: 2 x männlich
Sachgebietsleitung: 1 x weiblich, 5 x männlich

Teilzeitarbeit

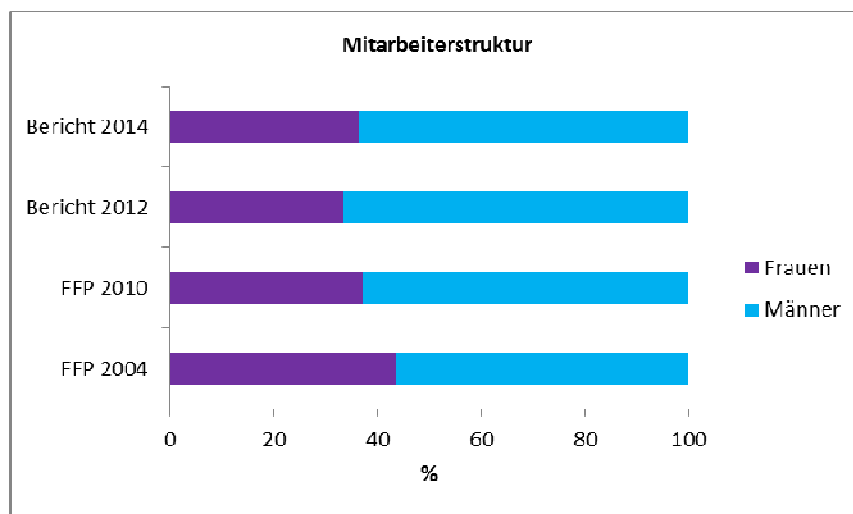
	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Teilzeit Frauen	6	66,7	6	50	6	75	6	85,71	5	71,4
Teilzeit Männer	3	33,3	6	50	2	25	1	14,89	2	28,6
Teilzeit gesamt	9		12		8		7		7 (9,72 %)	
Vollzeit Frauen	11	28,9	8	19,5	7	16,6	9	16,67	13	20
Vollzeit Männer	27	71,1	33	80,5	41	85,4	45	83,33	52	80
Vollzeit gesamt	38		41		48		54		65 (90,28 %)	



Teil III
Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz

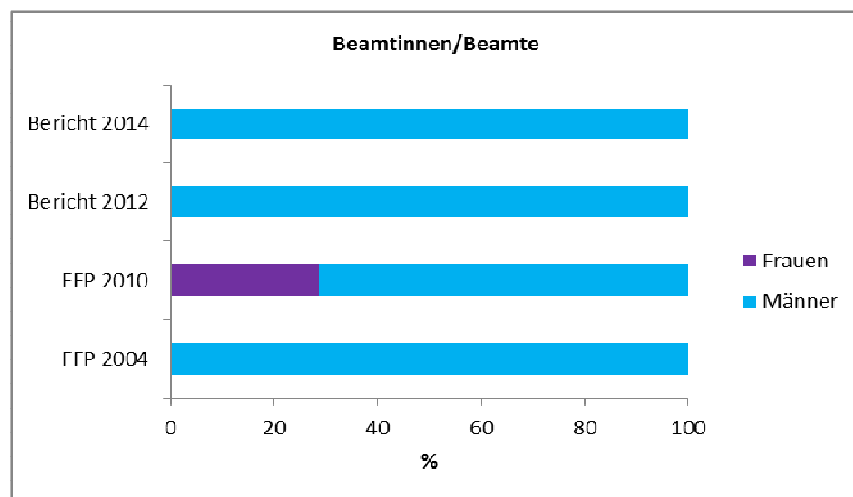
Personalstruktur des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft Mainz
 (einschl. Auszubildende; Praktikanten, Aushilfen, ohne Altersteilzeit)

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	92	43,4	88	39,1	80	37,2	70	33,33	72	36,4
Männer	120	56,6	137	60,9	135	62,8	140	66,67	126	63,6
gesamt	212		225		215		210		198	



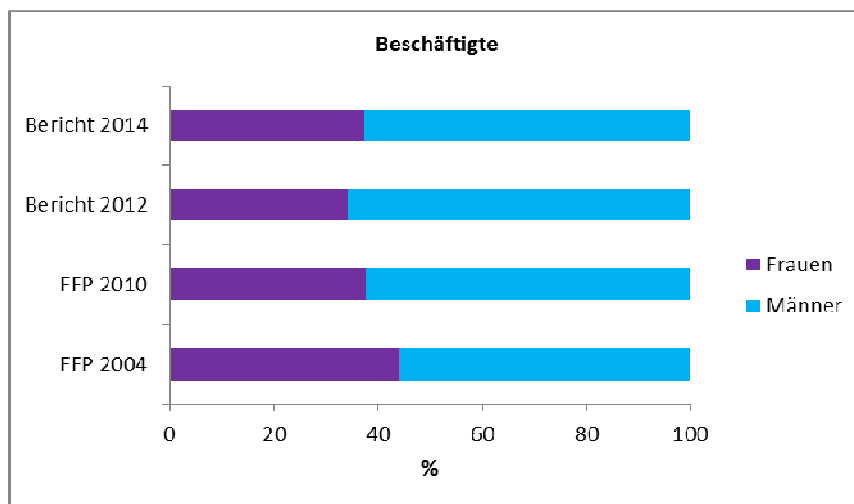
Beamte/Beamtinnen

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen			2	28,6	2	28,6				
Männer	4	100	5	71,4	5	71,4	6	100	5	100
gesamt	4		7		7		6		5	



Beschäftigte

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	92	44,2	86	39,4	78	37,5	70	34,31	72	37,3
Männer	116	55,8	132	60,6	130	62,5	134	65,69	121	62,7
gesamt	208		218		208		204		193	



Ermittlung von Unterrepräsentanz von Frauen

Nach Besoldungsgruppen

(Hinweis neues Beamtenrecht 01.0712)

	Frauen gesamt			Männer gesamt			Unterrep. Frauen			Frauenanteil in %		
	2004	2012	2014	2004	2012	2014	2004	2012	2014	2004	2012	2014
A 5 S												
Einf. Dienst												
A 5												
A 6				1			ja					
A 7												
A 8					1	1	nein		ja			0
A 9 S												
Mittlerer Dienst					1		nein					
A 9					1	1		ja	ja			0
A 10												
A 11				1	2	2	ja	ja	ja			0
A 12												
A 13												
Gehob. Dienst				1	3		ja	ja				
A 13												
A 14												
A 15				1	1	1	ja	ja	ja			0
A 16				1	1		ja	ja				
Höherer Dienst				2	2		ja	ja				

Nach Entgeltgruppen

Anmerkung: Auf die Angabe der Verteilung auf die in 2004 noch gültigen Vergütungs- und Lohngruppen wurde wegen mangelnder Vergleichbarkeit verzichtet, daher findet sich hier lediglich die Gegenüberstellung von 2010 und 2012.

	Frauen gesamt		Männer gesamt		Unterrep. Frauen		Frauenanteil in %	
	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014
1	5	5	1		nein	nein	83,33	100
2	40	37	3		nein	nein	93,02	93
2Ü	2	3			nein	nein	100	100
3		2	4	2	ja	nein		50
4								
5	1	1	37	30	ja	ja	2,63	3,2
6	7	7	37	36	ja	ja	15,9	16,3
7			9	11	ja	ja		0
8	7	7	9	7	ja	nein	43,75	50
9	1	1	9	10	ja	ja	10	9,1
10	2	2	7	5	ja	ja	22,22	28,6
11	5	7	9	12	ja	ja	35,71	36,8
12		1	7	7	ja	ja		12,5
13			2	2	ja	ja		0
14								
15								
15Ü								

Vorgesetzten- und Leitungspositionen

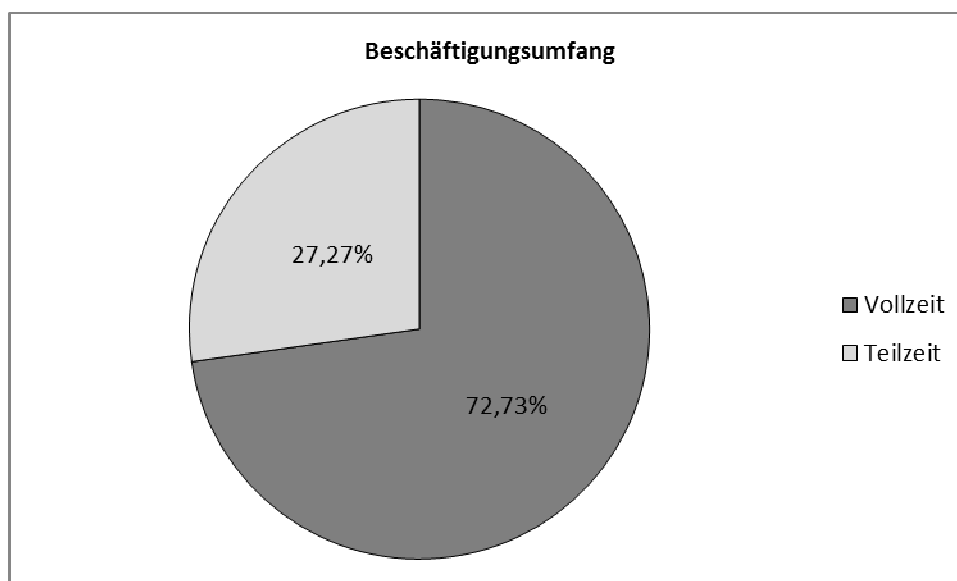
2012: *Bis auf zwei Vorgesetzten- und Leitungspositionen sind diese mit Männern besetzt.*

2014:

Werkleitung: männlich
Abteilungsleitung: 2 x männlich
Sachgebietsleitung: 5 x männlich, 3 x weiblich

Teilzeitarbeit

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Teilzeit Frauen	74	89,2	70	77,8	62	81,6	55	82,1	49	90,7
Teilzeit Männer	9	10,8	20	22,2	14	18,4	12	17,9	5	9,3
Teilzeit gesamt	83				90		67		54 (27,27 %)	
Vollzeit Frauen	11	8,5	18	13,3	18	12,9	15	9,1	23	16
Vollzeit Männer	118	91,5	117	86,7	121	87,1	128	90,9	121	84
Vollzeit gesamt	129				135		143		144 (72,73 %)	

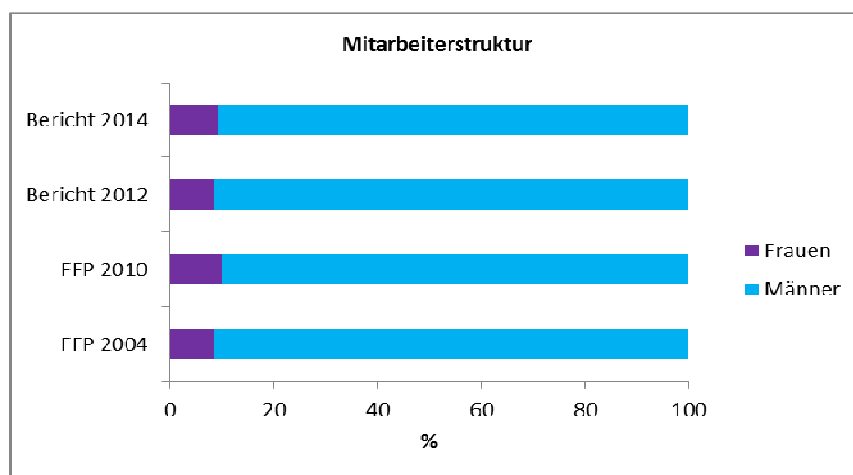


Teil IV
Entsorgungsbetrieb

Personalstruktur des Entsorgungsbetriebs

(einschl. Auszubildende, Praktikanten, Aushilfen, ohne Altersteilzeit)

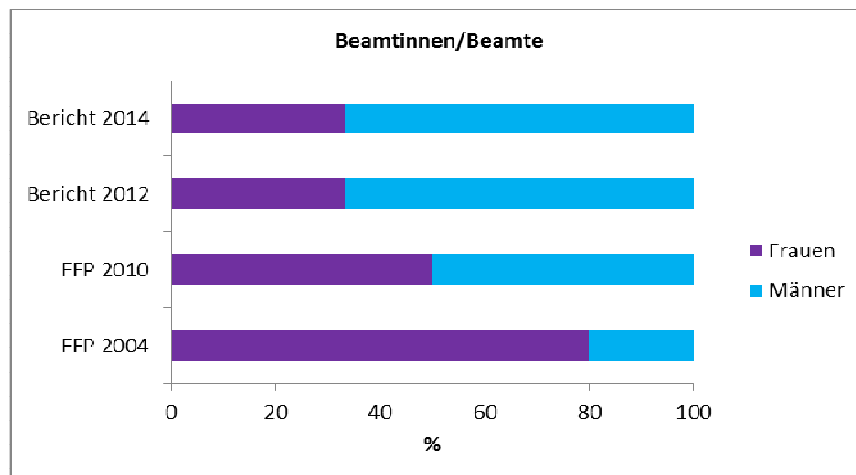
	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	37	8,6	45	14,2	43	10,1	42	8,5	46	9,2
Männer	393	91,4	384	85,8	382	89,9	453	91,5	453	90,8
gesamt	430		429		425		495		499	



Beamte/Beamtinnen¹⁾

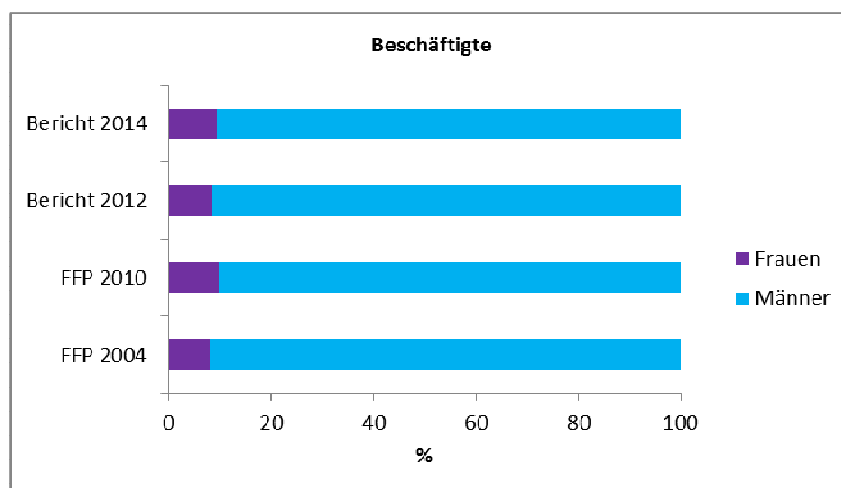
¹⁾ einschl. Anwärtern/Anwärterinnen

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	4	80	2	66,7	1	50	1	33,3	1	33,3
Männer	1	20	1	33,3	1	50	2	66,7	2	66,7
gesamt	5		3		2		3		3	



Beschäftigte

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	34	8	41	9,6	42	9,9	41	8,3	45	9,3
Männer	391	92	385	90,6	381	90,1	451	91,7	451	90,7
gesamt	425		426		423		492		496	



Ermittlung von Unterrepräsentanz von Frauen

Nach Besoldungsgruppen

(Hinweis neues Beamtenrecht 01.07.12)

	Frauen gesamt			Männer gesamt			Unterrep. Frauen			Frauenanteil in %		
	2004	2012	2014	2004	2012	2014	2004	2012	2014	2004	2012	2014
A 5 S												
Einf. Dienst												
A 5												
A 6												
A 7	1						nein			100		
A 8		1	1		1	1		nein	nein		50	
A 9 S												
Mittlerer Dienst	1	1	1		1	1	nein		nein			50
A 9	2						nein			100		
A 10												
A 11				2	1	1	ja	ja	ja			
A 12												
A 13												
Gehob. Dienst	2		1	2	1	1	nein	ja	nein	50		50
A 13												
A 14												
A 15												
A 16												
Höherer Dienst												

Nach Entgeltgruppen

Anmerkung: Auf die Angabe der Verteilung auf die in 2004 noch gültigen Vergütungs- und Lohngruppen wurde wegen mangelnder Vergleichbarkeit verzichtet.

	Frauen gesamt		Männer gesamt		Unterrep. Frauen		Frauenanteil in %	
	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014
1	5	6			nein	nein	100	100
2	1	2	42	49	ja	ja	2,33	3,9
2Ü			6	6	ja	ja		0
3	1	1	207	196	ja	ja	0,48	0,5
4	1	1	4	4	ja	ja	20	20
5	3	4	79	89	ja	ja	3,65	4,3
6	2	1	49	49	ja	ja	3,92	2
7	2	2	3	3	ja	ja	40	40
8	10	9	20	20	ja	ja	33,33	31
9	11	12	23	19	ja	ja	32,35	38,7
10	3	3	7	5	ja	ja	30	37,5
11			4	4	ja	ja		0
12			1	3	ja	ja		0
13	1	1	1		nein	nein	50	100
14	1	1	1	1	nein	nein	50	50
15								
15Ü			1		ja	ja		0

Vorgesetzten- und Leitungspositionen

2012:

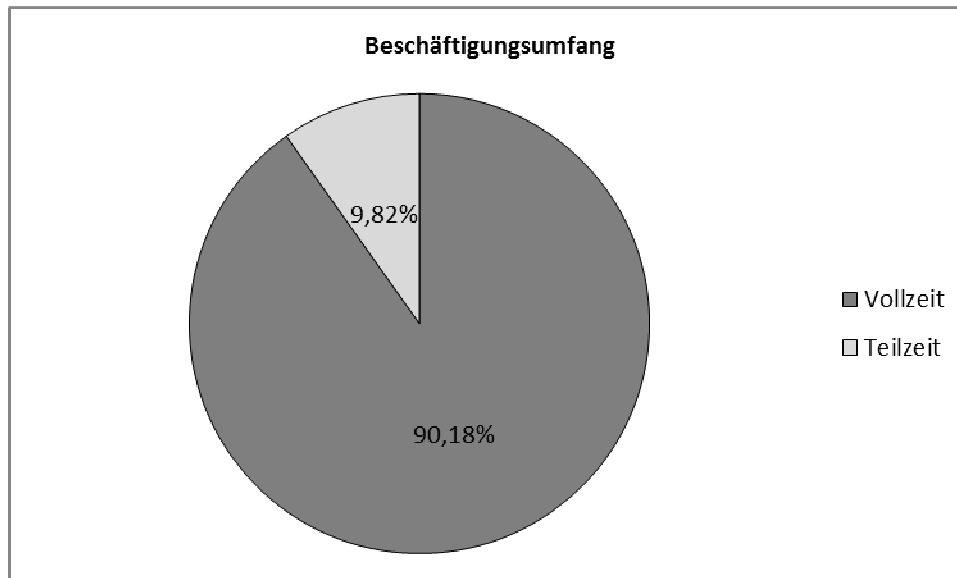
Von den im Entsorgungsbetrieb ausgewiesenen 18 Stellen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben sind zwei Stellen einer Abteilungsleitung und zwei Stellen einer Sachgebietsleitung mit Frauen besetzt. Alle anderen Leitungsstellen sind mit Männern besetzt.

2014:

Werkleiter: männlich
 Abteilungsleitung: 3 x männlich, 2 x weiblich
 Sachgebietsleitung: 6 x männlich, 2 x weiblich

Teilzeitarbeit

	FFP 2004		Bericht 2008		FFP 2010		Bericht 2012		Bericht 2014	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Teilzeit Frauen	5	26,3	22	36,1	22	34,4	19	35,2	21	42,9
Teilzeit Männer	14	73,7	39	63,9	42	65,6	35	64,8	28	57,1
Teilzeit gesamt	19		61		64		64		49 (9,82 %)	
Vollzeit Frauen	36	8,8	23	6,3	21	5,8	23	5,2	25	5,6
Vollzeit Männer	375	91,2	345	93,7	340	94,2	418	94,8	425	94,4
Vollzeit gesamt	411		368		361		441		450 (90,18 %)	



Teil V Stellenplan der Stadt Mainz

Zahl aller Stellen laut Stellenplan

Anmerkung: Ab dem 01.01.2006 werden sämtliche Stellen von Eigenbetrieben und stadtnahen Gesellschaften aufgeführt, soweit sie von städtischem Personal besetzt sind. Da bisher nur die Beamtenstellen der Eigenbetriebe und der Stadtwerke enthalten waren, beeinträchtigt dies die Vergleichbarkeit.

Ab dem Jahr 2010 gibt es bei den Zahlen aller Stellen laut Stellenplan keine Betrachtung nach „Köpfen“ mehr, sondern nach Vollzeitäquivalenten. Daher kommt es zu Nachkommastellen in der folgenden Tabelle.

Vollzeitäquivalente

Vollzeitäquivalente	FFP 2004	Bericht 2008	FFP 2010	Bericht 2012	Bericht 2014*
Beamte	682	660	700,04	691,87	672,39
Beschäftigte	2087	3186	2961,15	3175,54	3267,30

* Stellenplan zum Haushaltsplan 2013/2014