

**Arbeitsplatz  
Stadtverwaltung  
Perspektiven  
der Personalarbeit**

**Frauenförderpläne der  
Stadtverwaltung Mainz und  
der Eigenbetriebe 2010**



**Herausgeber:**  
**Landeshauptstadt Mainz, Der Oberbürgermeister**  
**Dezernat I**  
**10 - Hauptamt**  
**2011**

**Vervielfältigungen und Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter  
Quellenangabe zulässig**

## **Inhaltsübersicht**

### **Vorbemerkungen**

Seite

#### **Teil I**

Frauenförderplan der Stadtverwaltung Mainz ..... 7 - 90

#### **Teil II**

Frauenförderplan des Eigenbetriebes Kommunale Datenzentrale.....91 - 102

#### **Teil III**

Frauenförderplan des Eigenbetriebes Gebäudewirtschaft Mainz .....103 - 114

#### **Teil IV**

Frauenförderplan des Entsorgungsbetriebes .....115 - 126

## Vorbemerkungen

Seit 1993 nimmt die Stadtverwaltung Mainz die Frauenförderung als einen wichtigen Baustein ihrer Personalpolitik in der Personalentwicklungsplanung wahr. (Arbeitsplatz Stadtverwaltung, Perspektiven der Personalarbeit).

Mainz legte als erste Stadt in Rheinland-Pfalz 1997 einen Frauenförderplan vor. In den Jahren 1999 und 2004 folgten weitere. 2001 und 2008 erfolgten gemäß § 6 Absatz 3 Landesgleichstellungsgesetz Überprüfungen.

Die nunmehr vorgelegten Frauenförderpläne 2010 beinhalten im Wesentlichen

- eine Analyse der Beschäftigtenstruktur,
- das der Analyse zugrundeliegende statistische Material und
- eingeleitete und geplante Maßnahmen.

Als Grundlage der im Folgenden beschriebenen Daten dienen die Personalsoftware der Stadtverwaltung Mainz sowie bereits vorliegende Berichte (z. B. Personalberichte).

Frauenförderung verstehen wir nicht nur als Frage der Geschlechter-Gerechtigkeit. Angesichts der demografischen Entwicklung, des bevorstehenden Fachkräftemangels und eines zu erwartenden Wettbewerbs um Talente sind gute berufliche Bedingungen und Zukunftsperspektiven für Frauen eine wichtige Grundlage, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung und Eigenbetriebe zu sichern.

## Zusammenfassung

Der vorliegende Frauenförderplan gibt Aufschluss über die wesentlichen Änderungen der vergangenen sechs Jahre im Personalkörper der Stadtverwaltung Mainz zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2010.

### Frauenförderplan der Stadtverwaltung

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtverwaltung hat sich um 5 % auf 2.890 Personen verringert. Der Rückgang verteilte sich dabei gleichermaßen auf Beamtinnen und Beamte wie Beschäftigte.

Trotz Personalabbau stieg in gleicher Zeit der Anteil der Mitarbeiterinnen von 59,3 % auf 62,4 %. Dieser hohe Anteil der Mitarbeiterinnen resultiert zum überwiegenden Teil aus der mehrheitlich weiblichen Beschäftigungsstruktur im Erziehungsdienst. Von ca. 600 Beschäftigten dieser Fachgruppe sind nur ca. 5 % Männer.

Ebenfalls unverändert ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Bereits seit mehreren Jahren ist ca. ein Drittel der Belegschaft der Stadtverwaltung in Teilzeit tätig. Diese hohe Quote an Teilzeitbeschäftigung ist auch Ergebnis familienfreundlicher Personalplanung, die insbesondere die Bedarfe von Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit berücksichtigt. In der Teilzeitquote sind 181 zum Erhebungszeitpunkt abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarungen enthalten; 124 davon wurden mit Männern abgeschlossen.

Im (vergleichbar) einfachen und (vergleichbar) mittleren Dienst besteht weiterhin eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen, vor allem durch das überwiegend weibliche Erziehungspersonal. Erfreulicherweise konnte im (vergleichbar) gehobenen Dienst die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden. Somit bleiben einzig im (vergleichbar) höheren Dienst Mitarbeiterinnen unterrepräsentiert. Doch auch hier sind deutliche Erfolge zu verzeichnen. Mit nunmehr fast 25 % Mitarbeiterinnen auf allen im (vergleichbar) höheren Dienst ausgewiesenen Stellen hat sich der Frauenanteil nahezu verdoppelt.

Erstmalig wird die unterschiedliche Entwicklung des Gehalts von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern näher betrachtet. Erhalten im öffentlichen Dienst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei gleicher Tätigkeit immer auch gleiches Entgelt oder gleiche Besoldung, gibt es dennoch Gehaltsunterschiede in Abhängigkeit der Dienstjahre und des Alters. Mit steigender Anzahl an Dienstjahren oder bei steigendem Alter erhalten Männer höheres Entgelt bzw. mehr Besoldung. Die Unterschiede bewegen sich jedoch innerhalb von zwei Entgeltgruppen. Schlechtere Aufstiegschancen und Karriere-Brüche durch den „doppelten Lebensentwurf“ und eingeschobene Familienphasen dürften hierfür der Grund sein.

Die Leitungsfunktionen in der Stadtverwaltung sind unverändert mehrheitlich von Männern besetzt. Einzige Ausnahme sind die Leitungen in den städtischen Kindertagesstätten. Alle Bewerbungsverfahren, insbesondere auf Sachgebiets-, Abteilungs- und Amtsleitungsfunktionen in der Verwaltung, standen in den letzten Jahren unter den besonderen Bedingungen des Landesgleichstellungsgesetzes. Dadurch konnte der Frauenanteil auf diesen Leitungsfunktionen auf je ca. 25 % ausgebaut werden. Bei gleichzeitiger Bündelung von Verantwortlichkeiten und der Erweiterung von Leitungsspannen darf dies durchaus als Erfolg betrachtet werden.

Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung, die in der Vergangenheit bereits positiv wirkten, wurden fortgesetzt. Frauen wurden überproportional ausgebildet, eingestellt, höhergruppiert bzw. befördert. Teilzeitarbeit wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten allen Beschäftigten, die dies wünschen, gewährt. Die Fortbildungsangebote der Stadtverwaltung Mainz wurden in den letzten Jahren

verstärkt auf die Durchführbarkeit in Teilzeit geprüft. Wo dies möglich erscheint, wird das Seminarangebot entsprechend gestaltet.

Neu ist ein der eigentlichen Führungskräftefortbildung vorangestelltes Mentoring-Programm für potenzielle weibliche Führungsnachwuchskräfte. Erstmals 2010 durchgeführt, nahmen 15 Mitarbeiterinnen teil, von denen sich später fünf für die Teilnahme am eigentlichen Führungsnachwuchsprogramm entschieden.

Die Überarbeitung der Dienstvereinbarung Telearbeit erfolgte Anfang 2011 auch mit dem Ziel, ein weiteres Angebot für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen.

#### Frauenförderplan der Kommunalen Datenzentrale

In dem technisch geprägten Eigenbetrieb ist die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 47 auf 56 gestiegen.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist gegenüber der Stadtverwaltung wesentlich geringer, nämlich nur 14 %. Hier zeigt sich deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung vorrangig von Frauen genutzt wird, die in der Kommunalen Datenzentrale nur zu 23 % vertreten sind.

Bedingt durch die Belegschaftsstruktur sind Frauen unverändert sowohl in den Besoldungs-, Entgeltgruppen und Leitungsfunktionen der Kommunalen Datenzentrale unterrepräsentiert.

Für den Eigenbetrieb wurden keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Frauen erarbeitet. Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen.

#### Frauenförderplan der Gebäudewirtschaft Mainz

In dem handwerklich-technisch geprägten Eigenbetrieb ist die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahezu unverändert (+ 3).

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist vergleichbar zu dem der Stadtverwaltung (35 %), der allerdings hier überwiegend aus dem Bereich der Reinigungskräfte resultiert.

Aus der übrigen Aufgabenwahrnehmung der Gebäudewirtschaft Mainz ergibt sich die mehrheitlich männliche Belegschaft. Für die Unterhaltung städtischer Gebäude und Liegenschaften wird vornehmlich handwerklich ausgebildetes Personal benötigt. Bekanntermaßen besteht hier auch am Arbeitsmarkt eine Unterrepräsentanz an Frauen, die sich bei unserem Eigenbetrieb widerspiegelt. Daher wird in der Gebäudewirtschaft Mainz besonderer Wert auf Bewerbungen von Frauen gelegt.

Auf die Ausführungen zur Teilzeitbeschäftigung in der Kommunalen Datenzentrale wird verwiesen.

Für den Eigenbetrieb wurden keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Frauen erarbeitet. Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen.

### Frauenförderplan des Entsorgungsbetriebes

In dem von klassischen Arbeiterstrukturen geprägten Eigenbetrieb ist die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fast unverändert (- 5) mit unverändert geringem Frauenanteil.

In den Berufen Straßenreiniger/in, Mülllader/in und Kraftfahrer/in liegen nach wie vor keine geeigneten Bewerbungen von Frauen vor.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist vergleichbar gering (15 %).

Bei der Besetzung der Leitungsfunktionen verbesserte sich die Situation im Entsorgungsbetrieb merklich nach Fertigstellung des Frauenförderplans. So konnte eine zweite Abteilungsleiterin auf eine der fünf derzeit zu besetzenden Positionen in der zweiten Führungsebene eingestellt werden.

Für den Eigenbetrieb wurden keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Frauen erarbeitet. Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen.





# Teil I

## Frauenförderplan der Stadtverwaltung Mainz

## Inhaltsübersicht

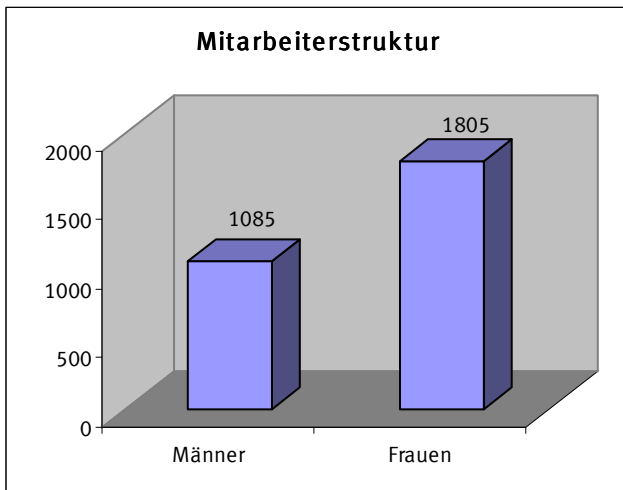
1.1	Analyse	9
1.1.1	Mitarbeiterstruktur bei der Stadtverwaltung Mainz	9
1.1.2	Verteilung nach Statusgruppen	10
1.1.2.1	Beamte/Beamtinnen	10
1.1.2.2	Beschäftigte	10
1.1.2.3	Verteilung auf Laufbahnen bei Beschäftigten und Beamten	11
1.1.3.	Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen	12
1.1.3.1	Nach Besoldungsgruppen	12
1.1.3.2	Nach Entgeltgruppen	13
1.1.3.3	Nach Anzahl der Dienstjahre und Alter	15
1.1.3.4	Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	16
1.1.4	Teilzeitarbeit	18
1.1.5	Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	19
1.2	Statistisches Material	20
1.2.1	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer	20
1.2.1.1	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Statusgruppen	20
1.2.1.2	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer	21
1.2.1.3	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	22
1.2.2	Aus- und Fortbildung	24
1.2.2.1	Ausbildungsplätze	24
1.2.2.2	Interne Fortbildung	25
1.2.3	Einstellungen seit 01.01.2006 bis 31.12.2010	26
1.2.4	Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2006 bis 31.12.2010	27
1.2.5	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den einzelnen Ämtern	28
2.	Maßnahmen	81
2.1	Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	82
2.2	Mehr Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen	83
2.3	Teilzeitarbeit	84
2.4	Telearbeit	85
2.5	Fort- und Weiterbildung	85
2.6	Ausbildung	86
2.7	Gleichstellungsaktionsplan 2010 – 2012	87
2.8	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	88
2.9	Diversity Management	89

## 1.1 Analyse

### 1.1.1 Mitarbeiterstruktur bei der Stadtverwaltung Mainz

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2010 waren von insgesamt 2.890 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Stadtverwaltung Mainz

1.805 Frauen (62,4 %) und  
1.085 Männer (37,6 %).



Die absolute Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von 3.035 (Frauenförderplan 2004) auf 2.890 um 145 (4,8 %) gesunken. Trotzdem ist der Anteil der Frauen von 59,3 % (Frauenförderplan 2004) auf 62,4 % gestiegen.

Die Stadtverwaltung weist damit auch weiterhin eine deutlich überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen auf.

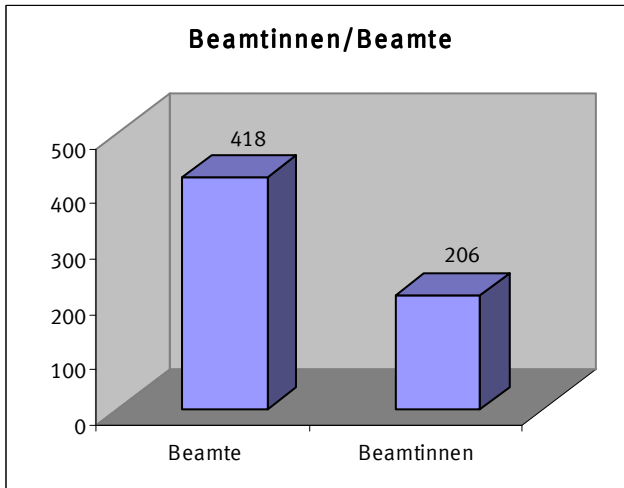
Die überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen hängt stark mit dem hohen Anteil von Frauen im Erziehungsdienst zusammen. Doch auch in der allgemeinen Verwaltung wächst die Zahl der weiblichen Beschäftigten. Nach wie vor gehen im Schnitt mehr Bewerbungen von Männern ein, jedoch verfügen Bewerberinnen nicht selten über eine höhere Qualifikation und setzen sich schon allein dadurch gegenüber der männlichen Konkurrenz durch.

## 1.1.2 Verteilung nach Statusgruppen

### 1.1.2.1 Beamte/Beamtinnen

In der Gruppe der Beamten sind

206 Beamtinnen (33,0 %) und  
418 Beamte (67,0 %) beschäftigt.



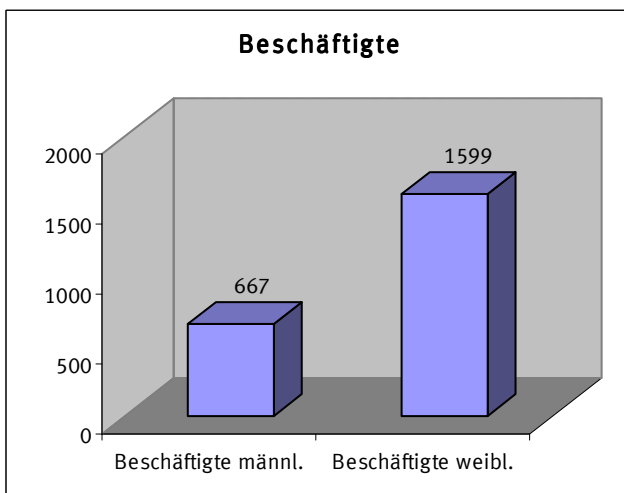
Die absolute Zahl der Frauen im Beamtenverhältnis ist gegenüber 2004 leicht gesunken (- 10), bei den Männern ist sie jedoch dreimal so stark (- 33) zurückgegangen. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass zur Ausbildung für den gehobenen allgemeinen Dienst mehr Frauen als Männer zugelassen wurden.

In dieser Statusgruppe sind 181 Beamte der Feuerwehr enthalten. Dies entspricht mehr als einem Viertel aller Beamten.

### 1.1.2.2 Beschäftigte

In der Gruppe der Beschäftigten sind

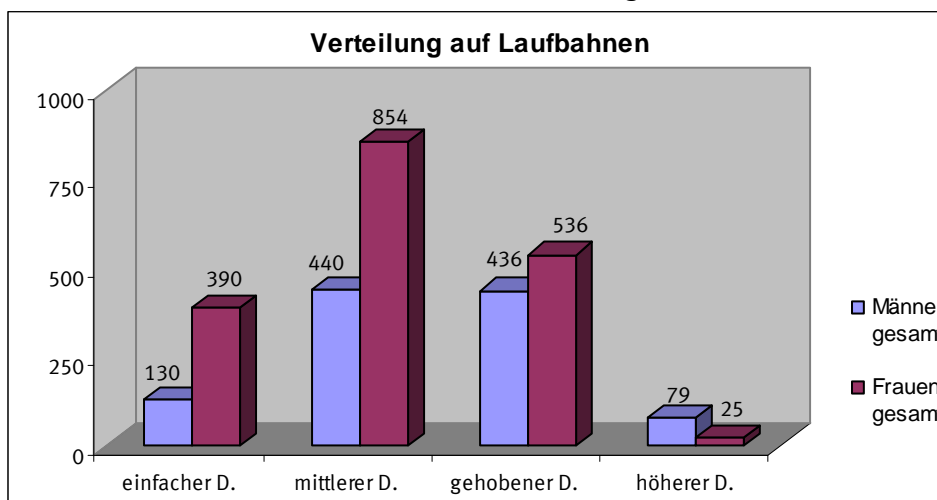
1.599 Frauen (70,6 %) und  
667 Männer (29,4 %) beschäftigt.



Gegenüber 2004 ist die Frauenquote bei den Beschäftigten von bereits hohen 67,7 % auf 70,6 % weiter gestiegen. Maßgebend hierfür ist das fast ausschließlich weibliche Erziehungspersonal in den Kindertagesstätten, das ca. ein Drittel aller Beschäftigten stellt.

### 1.1.2.3 Verteilung auf Laufbahnen bei Beschäftigten und Beamten

Entgelt- und Besoldungsgruppen wurden bei dieser Betrachtung dem einfachen mittleren gehobenen oder höheren Dienst zugeordnet.



Im einfachen und mittleren Dienst besteht weiterhin, besonders durch das Erziehungspersonal, eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen.

Auch im gehobenen Dienst ist mittlerweile eine Überrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen (55,1 %).

Dagegen stellt sich die Situation im höheren Dienst differenziert dar.

Die Gesamtzahl der ausgewiesenen Stellen im höheren Dienst ist einerseits seit Jahren sinkend (Frauenförderplan 2004: 134; Frauenförderplan 2010: 103). Der Anteil der Frauen stieg dem gegenüber jedoch deutlich von 13,4% auf 24,0 %; der Abbau der Stellen im höheren Dienst war somit (mehrheitlich) von den Männern zu tragen.

In den letzten Jahren wurden konsequent alle Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren unter die besonderen Bedingungen des Landesgleichstellungsgesetzes gestellt und die Frauenförderung konsequent fortgesetzt. Nun können diese Erfolge verbucht werden.

### 1.1.3. Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen

Auf der Grundlage des § 7 in Verbindung mit § 4 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes ist zu prüfen, ob eine Unterrepräsentanz der Frauen innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe vorliegt. Dies bildet die Grundlage für die nachstehende Betrachtung.

Die entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen sind mit "ja" gekennzeichnet.

#### 1.1.3.1 Nach Besoldungsgruppen

	Frauen gesamt	Männer gesamt	Unter- repräsen- tanz	Frauenan- teil in %	Frauenan- teil in % (2004)
A 5 S		1	ja	0,0	0,0
einfacher D.		<b>1</b>	<b>ja</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
A 5					
A 6					
A 7	8	88	ja	8,3	16,9
A 8	17	57	ja	23,0	22,5
A 9 S	5	61	ja	7,6	3,6
mittlerer D.	<b>30</b>	<b>206</b>	<b>ja</b>	<b>12,7</b>	<b>15,6</b>
A 9	22	7	nein	75,9	66,7
A 10	97	45	nein	68,3	67,6
A 11	39	67	ja	36,8	38,7
A 12	11	34	ja	24,4	20,0
A 13 S	2	12	ja	14,3	4,5
gehobener D.	<b>171</b>	<b>165</b>	<b>nein</b>	<b>50,9</b>	<b>45,4</b>
A 13		8	ja	0,0	11,1
A 14	4	19	ja	17,4	16,0
A 15		14	ja	0,0	0,0
A 16	1	5	ja	16,7	12,5
höherer D.	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>ja</b>	<b>9,8</b>	<b>10,9</b>

Ausschließlich bei den mit "ja" gekennzeichneten Besoldungsgruppen greifen die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes:

- bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Ausbildung, Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung
- Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen

Im mittleren allgemeinen Dienst sind merkliche Veränderungen nicht zu erwarten, da die Stadtverwaltung in diesem Bereich nicht ausbildet.

In den Besoldungsgruppen A 9 LBesO und A 10 LBesO besteht weiter eine Überrepräsentanz der Frauen. Dies wird auch durch die Einstellungspraxis bei Nachwuchskräften für diese Laufbahn verstärkt. Ursache für die Unterrepräsentanz im gehobenen Dienst ab der Besoldungsgruppe A 11 LBesO ist u. a., dass Frauen oft nach abgeschlossener Ausbildung

und Übernahme in das erste Beförderungsamtsamt aus familiären Gründen die Möglichkeit einer Beurlaubung in Anspruch nehmen.

In den Besoldungsgruppen A 13 LBesO bis A 16 LBesO besteht nach wie vor Unterrepräsentanz der Frauen, die zum Teil darin begründet liegt, dass es sich überwiegend um Stellen des technischen Dienstes handelt und technisch ausgebildete Frauen nur sehr begrenzt zur Verfügung stehen. Zudem besteht in allen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes eine geringe Personalfuktuation und Stellenneuschaffungen sind nicht zu erwarten.

### 1.1.3.2 Nach Entgeltgruppen

	Frauen gesamt	Männer gesamt	Unter- repräsen- tanz	Frauenan- teil in %
1	23	4	nein	85,2
2	80	28	nein	74,1
2a	74	3	nein	96,1
3	23	18	nein	56,1
4	1	4	ja	20,0
5	84	70	nein	54,5
vergleichbar einfacher D.	<b>285</b>	<b>127</b>	<b>nein</b>	<b>69,2</b>
6	228	71	nein	76,3
7	13	49	ja	21,0
8	187	88	nein	68,0
vergleichbar mittlerer D.	<b>428</b>	<b>208</b>	<b>nein</b>	<b>67,3</b>
9	174	107	nein	61,9
10	30	32	ja	48,4
11	30	56	ja	34,9
12	8	33	ja	19,5
vergleichbar gehobener D.	<b>242</b>	<b>228</b>	<b>nein</b>	<b>51,5</b>
13	16	18	ja	47,1
14	2	12	ja	14,3
15	1		nein	100,0
15a	1	3	ja	25,0
vergleichbar höherer D.	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>ja</b>	<b>37,7</b>

Die Vergleichszahlen aus den Frauenförderplänen 2004 werden mangels korrekter Vergleichsmöglichkeit hier nicht angegeben, denn sie beinhalteten nur die „Angestellten“, nicht aber die „Arbeiterinnen und Arbeiter“. Diese sind seit der Einführung des TVöD in der Gruppe der „Beschäftigten“ enthalten. Insbesondere in den Entgeltgruppen 4 und 7 wird dies sichtbar, da diese beiden Entgeltgruppen größtenteils mit Männern besetzte ehemalige „Arbeiterstellen“ umfassen.

## Nach Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst

Mit Einführung der Anlage C zum TVöD (01.11.2009) wird nunmehr eine weitere Übersicht derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich, die den S-Entgeltgruppen zugeordnet sind. Hierzu können ebenfalls keine Vergleichswerte aus 2004 dargestellt werden.

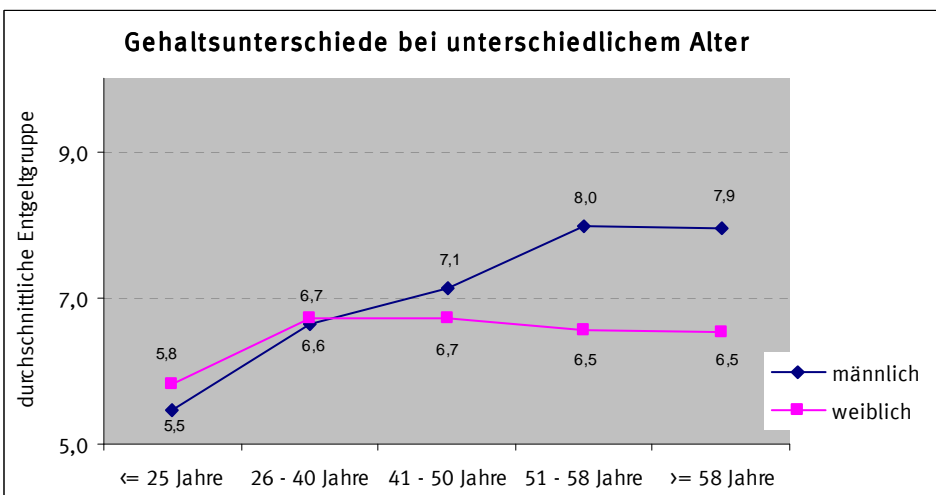
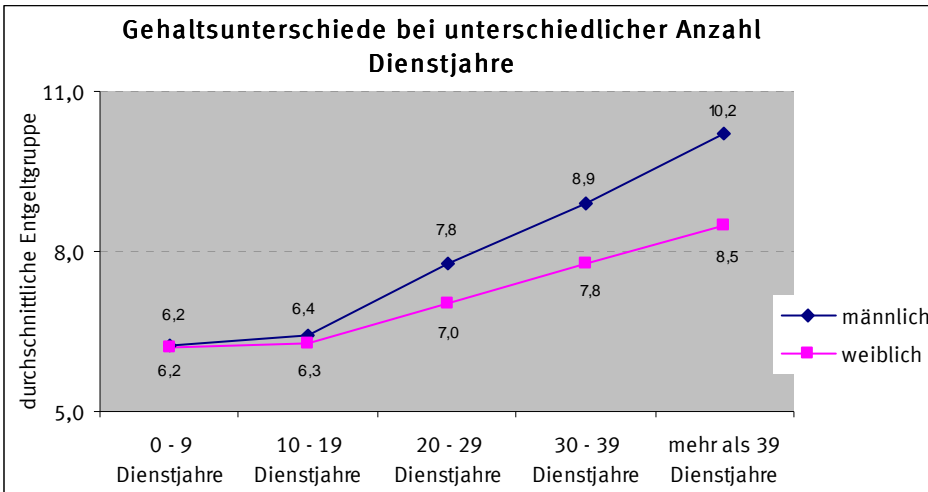
	Frauen gesamt	Männer gesamt	Unter- repräsen- tanz	Frauenan- teil in %
S2	19	1	nein	95,0
S3	83	1	nein	98,8
S4	3		nein	100,0
vergleichbar einfacher D.	<b>105</b>	<b>2</b>	<b>nein</b>	<b>98,1</b>
S6	385	23	nein	94,4
S7	8	1	nein	88,9
S8	3	2	nein	60,0
vergleichbar mittlerer D.	<b>396</b>	<b>26</b>	<b>nein</b>	<b>93,8</b>
S10	24	3	nein	88,9
S11	7	5	nein	58,3
S11a	2	5	ja	28,6
S12	7	2	nein	77,8
S12a	18	6	nein	75,0
S13	9		nein	100,0
S13a	17	1	nein	94,4
S14	13	5	nein	72,2
S15	20	14	nein	58,8
S16	2		nein	100,0
S17	1	1	nein	50,0
S18	3	1	nein	75,0
vergleichbar gehobener D.	<b>123</b>	<b>43</b>	<b>nein</b>	<b>74,1</b>



### 1.1.3.3 Nach Anzahl der Dienstjahre und Alter

Im öffentlichen Dienst erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tarifrechtlich und beamtenrechtlich begründet bei gleicher Tätigkeit zwingend das gleiche Entgelt bzw. die gleiche Besoldung. Differenzen entstehen jedoch dadurch, dass Männer öfter höherwertige Tätigkeiten ausüben und diese Tendenz mit der Anzahl der Dienstjahre zunimmt.

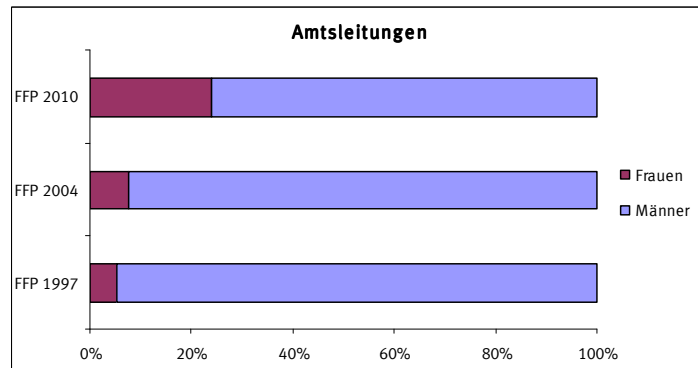
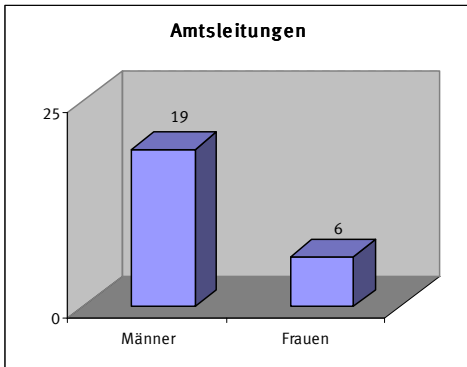
Für die nachfolgenden Übersichten wurden allen Besoldungsgruppen vergleichbare Entgeltgruppen zugeordnet.



### 1.1.3.4 Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben

#### Amtsleiterinnen/Amtsleiter

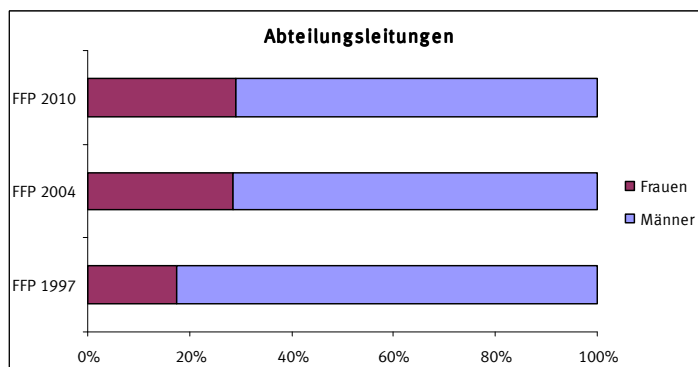
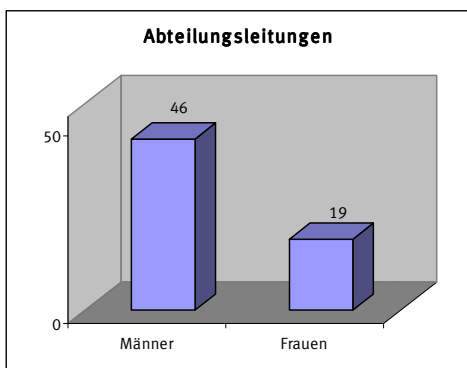
männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil in % 2010	Frauenanteil in % 2004
19	6	25	24,0	7,7



Die Anzahl der Amtsleitungen war bis zum Erhebungszeitpunkt nahezu unverändert. Trotzdem ist es gelungen, den Anteil an Frauen in Führungspositionen auf 24 % zu verdreifachen.

#### Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter

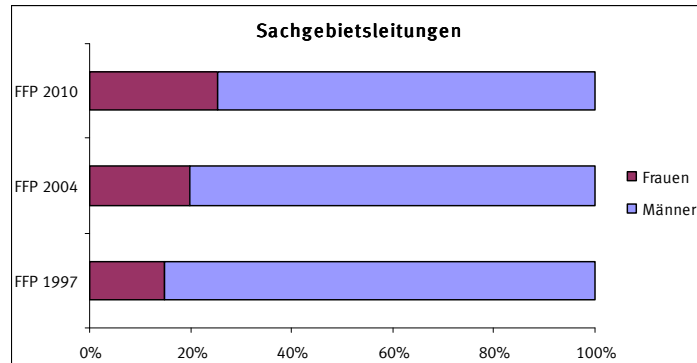
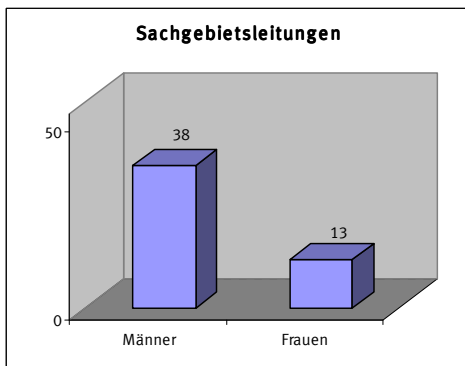
männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil in % 2010	Frauenanteil in % 2004
46	19	65	29,2	28,6



Auch hier konnte der Anteil der Frauen, wenn auch in sehr geringem Umfang, erhöht werden.

## Sachgebietsleiterinnen/Sachgebietsleiter

männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil in % 2010	Frauenanteil in % 2004
38	13	51	25,5	19,7

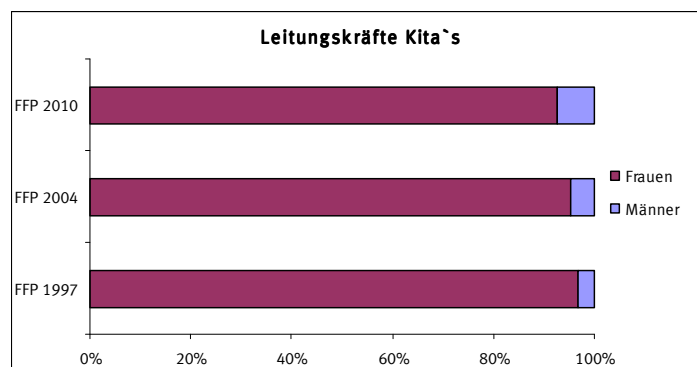
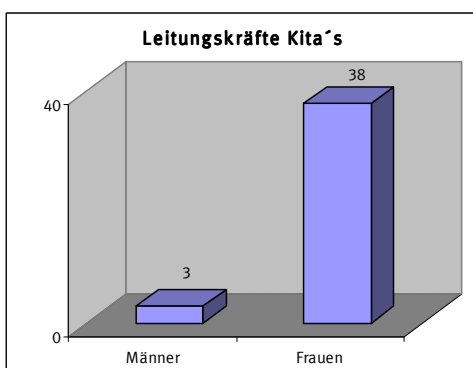


Zum Zeitpunkt des Frauenförderplans 2004 waren noch 76 Sachgebietsleiter/-innen beschäftigt; heute sind es 51. Der Frauenanteil konnte dennoch erhöht werden. Die deutliche Reduzierung der Sachgebietsleitungsstellen erfolgte geschlechtsneutral.

Es wird besonders deutlich, dass die Stadtverwaltung seit Jahren den Prozess der Bündelung von Verantwortlichkeiten und der Erweiterung der Leitungsspanne offensiv vorantreibt. Dabei wirkte sich dieser Prozess sogar förderlich auf die Frauenquote aus, die sich von 21,21 % auf 26,95 % verbesserte.

## Leiterinnen/Leiter Kita's

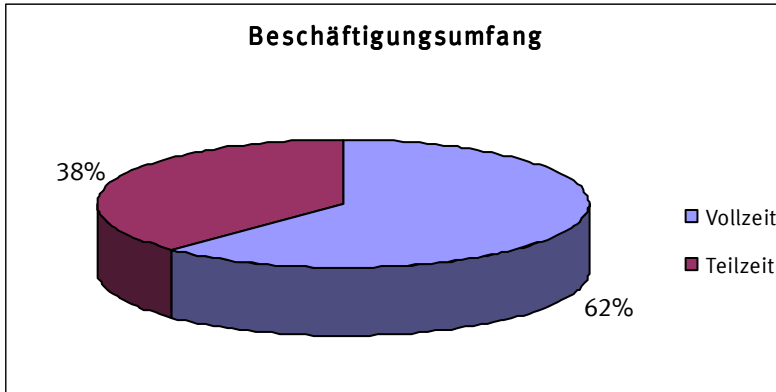
männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil in % 2010	Frauenanteil in % 2004
3	38	41	92,7	95,3



Gegenüber dem Frauenförderplan 2004 ist nahezu keine Veränderung eingetreten. Lediglich eine weitere Leitungsfunktion konnte mit einem Mann besetzt werden. Die in dem fast ausschließlich von Frauen ausgeübten Beruf der Erzieherin/des Erziehers bestehende Überrepräsentanz setzt sich auch bei den Leitungspositionen fort.

### 1.1.4 Teilzeitarbeit

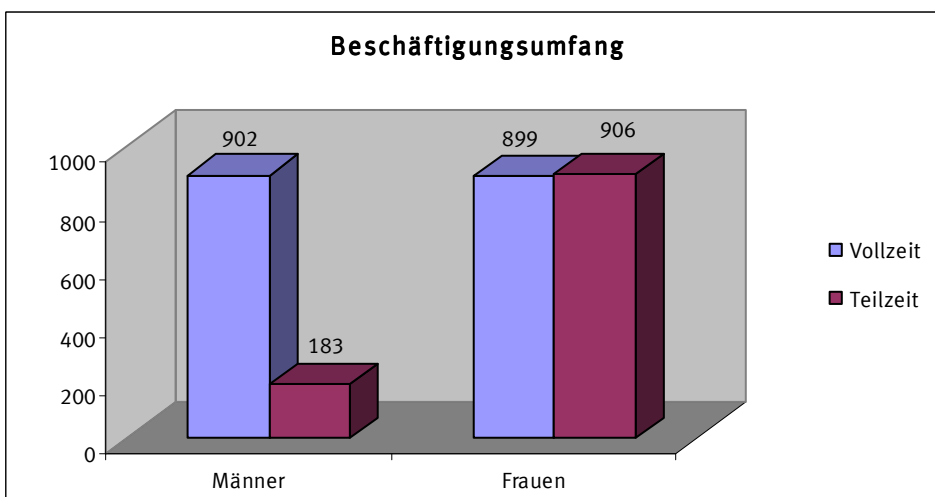
Von den insgesamt 2.890 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden  
 1.801 in Vollzeit und  
 1.089 in Teilzeit (inklusive Altersteilzeit) beschäftigt.



	FFP 1997	FFP 2004	FFP 2010
<b>Teilzeit</b>	907	1.006	1.089
<b>Vollzeit</b>	2.452	2.063	1.801

Die Teilzeitquote bei der Stadtverwaltung ist deutlich gestiegen. Waren es im Frauenförderplan 2004 noch 33 %, so sind es heute bei insgesamt gesunkener Beschäftigtenzahl 38 %. Die Stadtverwaltung Mainz steht, soweit dies dienstlich vertretbar ist, auch weiterhin allen Arbeitszeitmodellen offen gegenüber.

Die Teilzeitarbeit verteilt sich auf Frauen und Männer wie folgt:

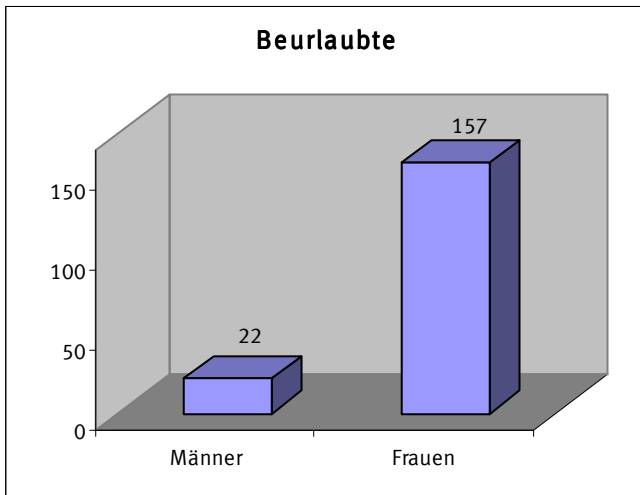


Bemerkenswert ist, dass statistisch mehr als jede zweite Frau in der Stadtverwaltung in Teilzeit tätig ist. Die Teilzeitbeschäftigung von Männern ist auch unter Einbeziehung von 124 Alters-  
 teilzeitvereinbarungen nahezu konstant (Frauenförderplan 2004: 182).

### 1.1.5 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

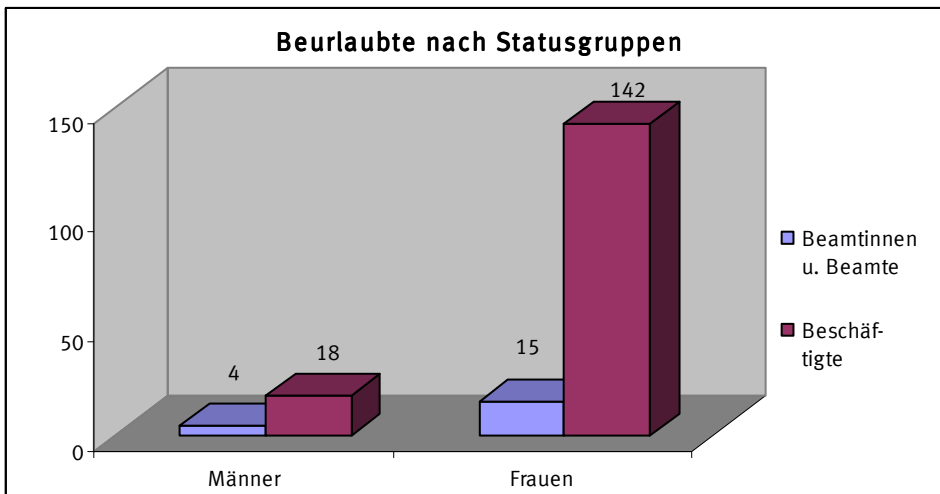
Beurlaubte insgesamt

männlich	weiblich	gesamt
22	157	179



Die Zahl der Beurlaubten ist annähernd (- 3) konstant.

Beurlaubte nach Statusgruppen



Die überwiegende Zahl der Beurlaubungen bzw. Elternzeiten wird von Frauen in Anspruch genommen; daran hat sich gegenüber dem Frauenförderplan 2004 nichts verändert. In der Regel ist die Rückkehr in das Berufsleben mit dem Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung verbunden. Dabei spielt die vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung sowie die vorzeitige Rückkehr aus Beurlaubung bzw. Elternzeit eine zunehmend größere Rolle. Dem wurde in der Vergangenheit weitgehend entsprochen.

## 1.2 Statistisches Material

### 1.2.1 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer

#### 1.2.1.1 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Statusgruppen

##### Frauenförderplan 2010

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	33,0	206	67,0	418	624
Beschäftigte	70,6	1.599	29,4	667	2.266
gesamt	62,4	1.805	37,5	1.085	2.890

##### Frauenförderplan 2004

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	31,3	198	68,7	435	633
Beschäftigte	66,8	1.605	33,2	797	2.402
gesamt	59,4	1.803	40,6	1.232	3.035

##### Veränderungen 2004/2010

	Frauen in % 2004	Frauen in % 2010	Abweichung in %	Männer in % 2004	Männer in % 2010	Abweichung in %
Beamtinnen und Beamte	32,4	33,0	+ 0,6	67,6	67,0	- 0,6
Beschäftigte	66,8	70,6	+ 3,8	33,2	29,4	- 3,8
gesamt	59,3	62,4	+ 3,1	40,7	37,6	- 3,1

### 1.2.1.2 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer

#### Frauenförderplan 2010 (Beamte und Beschäftigte)

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
vergleichbar einfacher D.	113	277	390	88	42	130	201	319	520
vergleichbar mittlerer D.	478	376	854	414	26	440	892	402	1.294
vergleichbar gehobener D.	291	245	536	338	98	436	629	343	972
vergleichbar höherer D.	17	8	25	62	17	79	79	25	104
<b>gesamt</b>	<b>899</b>	<b>906</b>	<b>1.805</b>	<b>902</b>	<b>183</b>	<b>1.085</b>	<b>1.801</b>	<b>1.089</b>	<b>2.890</b>

#### Frauenförderplan 2004 (Beamte und Angestellte)

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
vergleichbar einfacher D.	1	15	16	1	14	15	2	29	31
vergleichbar mittlerer D.	621	424	1.045	342	19	361	963	443	1.406
vergleichbar gehobener D.	291	178	469	372	97	469	663	275	938
vergleichbar höherer D.	13	5	18	106	10	116	119	15	134
<b>gesamt</b>	<b>926</b>	<b>622</b>	<b>1.548</b>	<b>821</b>	<b>140</b>	<b>961</b>	<b>1.747</b>	<b>762</b>	<b>2.509</b>

Die obigen Zahlen erlauben keinen Vergleich, weil die 526 Arbeiterinnen und Arbeiter nicht dem einfachen, mittleren oder gehobenen Dienst zugeordnet werden können.

### 1.2.1.3 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen

#### Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 5 S				1		1	1		1
einfacher D.				<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
A 5									
A 6									
A 7	3	5	8	87	1	88	90	6	96
A 8	10	7	17	57		57	67	7	74
A 9 S	4	1	5	59	2	61	63	3	66
mittlerer D.	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>203</b>	<b>3</b>	<b>206</b>	<b>220</b>	<b>16</b>	<b>236</b>
A 9	20	2	22	7		7	27	2	29
A 10	44	53	97	42	3	45	86	56	142
A 11	15	24	39	62	5	67	77	29	106
A 12	7	4	11	29	5	34	36	9	45
A 13 S	2		2	12		12	14		14
gehobener D.	<b>88</b>	<b>83</b>	<b>171</b>	<b>152</b>	<b>13</b>	<b>165</b>	<b>240</b>	<b>96</b>	<b>336</b>
A 13				8		8	8		8
A 14	3	1	4	15	4	19	18	5	23
A 15				10	4	14	10	4	14
A 16		1	1	5		5	5	1	6
höherer D.	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>10</b>	<b>51</b>
gesamt	<b>108</b>	<b>98</b>	<b>206</b>	<b>394</b>	<b>24</b>	<b>418</b>	<b>502</b>	<b>122</b>	<b>624</b>

#### Frauenförderplan 2004

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 5 S				1		1	1		1
einfacher D.				<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
A 5									
A 6				1		1	1		1
A 7	11	4	15	73	1	74	84	5	89
A 8	10	8	18	62		62	72	8	80
A 9 S	1	1	2	53		53	54	1	55
mittlerer D.	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>189</b>	<b>1</b>	<b>190</b>	<b>211</b>	<b>14</b>	<b>225</b>
A 9	8	2	10	5		5	13	2	15
A 10	47	45	92	42	2	44	89	47	136
A 11	29	12	41	68	5	73	97	17	114
A 12	10	3	13	48	4	52	58	7	65
A 13 S		1	1	14	7	21	14	8	22
gehobener D.	<b>94</b>	<b>63</b>	<b>157</b>	<b>177</b>	<b>18</b>	<b>195</b>	<b>271</b>	<b>81</b>	<b>352</b>
A 13	1		1	8		8	9		9
A 14	3	1	4	21		21	24	1	25
A 15				12	1	13	12	1	13
A 16	1		1	5	2	7	6	2	8
höherer D.	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>46</b>	<b>3</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>4</b>	<b>55</b>
gesamt	<b>121</b>	<b>77</b>	<b>198</b>	<b>413</b>	<b>22</b>	<b>435</b>	<b>534</b>	<b>99</b>	<b>633</b>



## Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Entgeltgruppen

### Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1		23	23	1	3	4	1	26	27
2	5	75	80	2	26	28	7	101	108
2a	2	72	74	1	2	3	3	74	77
3	11	12	23	15	3	18	26	15	41
4		1	1	4		4	4	1	5
5	43	41	84	62	8	70	105	49	154
vergleichbar einfacher D.	<b>61</b>	<b>224</b>	<b>285</b>	<b>85</b>	<b>42</b>	<b>127</b>	<b>146</b>	<b>266</b>	<b>412</b>
6	84	144	228	67	4	71	151	148	299
7	10	3	13	47	2	49	57	5	62
8	124	63	187	79	9	88	203	72	275
vergleichbar mittlerer D.	<b>218</b>	<b>210</b>	<b>428</b>	<b>193</b>	<b>15</b>	<b>208</b>	<b>411</b>	<b>225</b>	<b>636</b>
9	83	91	174	74	33	107	157	124	281
10	20	10	30	24	8	32	44	18	62
11	20	10	30	37	19	56	57	29	86
12	8		8	24	9	33	32	9	41
vergleichbar gehobener D.	<b>131</b>	<b>111</b>	<b>242</b>	<b>159</b>	<b>69</b>	<b>228</b>	<b>290</b>	<b>180</b>	<b>470</b>
13	11	5	16	12	6	18	23	11	34
14	1	1	2	9	3	12	10	4	14
15	1		1				1		1
15a	1		1	3		3	4		4
vergleichbar höherer D.	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>53</b>
gesamt	<b>424</b>	<b>551</b>	<b>975</b>	<b>461</b>	<b>135</b>	<b>596</b>	<b>885</b>	<b>686</b>	<b>1.571</b>

### Frauenförderplan 2004 (Verteilung nach Vergütungsgruppen)

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
IX	1	15	16	1	14	15	2	29	31
VIII	20	11	31	1	2	3	21	13	34
VII	101	80	181	42	5	47	143	85	228
VI b	201	175	376	36	4	40	237	179	416
V c	254	131	385	55	5	60	309	136	445
V b (Meister)	28	14	42	39	2	41	67	16	83
V b	39	27	66	16	18	34	55	45	100
IV b	98	64	162	56	27	83	154	91	245
IV a	29	10	39	48	4	52	77	14	91
III	14	11	25	33	22	55	47	33	80
II	11	4	15	58	10	68	69	14	83
II a	0	0	0	0	1	1	0	1	1
I b	3	3	6	12	2	14	15	5	20
I a	0	0	0	4	1	5	4	1	5
I	1	0	1	2	1	3	3	1	4
sonstige	47	6	53	44	8	52	91	14	105
gesamt	<b>847</b>	<b>551</b>	<b>1.398</b>	<b>447</b>	<b>126</b>	<b>573</b>	<b>1.294</b>	<b>677</b>	<b>1.971</b>

Die obigen Zahlen sind nur bedingt vergleichbar, auf die Ausführungen zu 1.1.3.2 wird verwiesen. In obiger Abbildung blieben 2004 526 Arbeiterinnen und Arbeiter unberücksichtigt.

## 1.2.2 Aus- und Fortbildung

### 1.2.2.1 Ausbildungsplätze

Gesamtzahl der Einstellungen von Auszubildenden

Jahr	gesamt	
	weiblich	männlich
2002	19	10
2003	24	14
2004	14	15
2005	24	12
2006	17	17
2007	17	10
2008	14	7
2009	24	9
2010	14	8

Einstellungen von Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärtern des gehobenen allgemeinen Dienstes

Jahr	Stadtinspektor-anwärterinnen/-anwärter	
	weiblich	männlich
2002	3	2
2003	5	4
2004	3	3
2005	9	2
2006	4	3
2007	8	1
2008	4	
2009	8	1
2010	6	1

Einstellungen von Auszubildenden in Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes

Jahr	Verwaltungsfachangestellte		Fachangestellte für Bürokommunikation	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
2002	5	2	8	
2003	6	1	6	1
2004	5	1	5	1
2005	5	2	4	
2006	5	2	3	
2007	5	1	2	2
2008	3	1	4	
2009	7	1	4	
2010	2	1	3	1

Jahr	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste		Vermessungstechnikerinnen/-techniker		Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
2002				1		
2003	2				1	
2004		1		1		
2005						
2006		1		1		
2007	1	1				
2008				1		
2009	2					
2010	1			1		

### Ausbildungsberufe der Industrie- und Handelskammer (IHK)

Jahr	Bürokaufleute		Industriekaufleute		Veranstaltungskaufleute		Fachinformatikerinnen/-informatiker	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
2002	2							
2003		1			1			
2004								2
2005	1		1					
2006		1			1			2
2007		1						
2008								1
2009		1		1	2		1	1
2010	1							

### Ausbildungsberufe der Handwerkskammer (HWK)

Jahr	Kfz.-Mechatronikerinnen/-Mechatroniker	
	weiblich	männlich
2002		
2003		2
2004		1
2005		1
2006		2
2007		1
2008		1
2009		1
2010		1

### Ausbildungsberufe der Landwirtschaftskammer (LWK)

Jahr	Gärtnerinnen/Gärtner	
	weiblich	männlich
2002	1	3
2003		4
2004	1	5
2005	3	5
2006	3	4
2007	1	2
2008	2	2
2009		3
2010	1	3

#### 1.2.2.2 Interne Fortbildung

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Seminare insgesamt	116	108	81	80	107	82	102

davon

eintägig	42	32	22	20	36	33	63
mehrtägig	74	76	59	60	71	49	39

Teilnehmerzahl insgesamt	1617 <sup>1)</sup>	1347 <sup>1)</sup>	1000 <sup>1)</sup>	811 <sup>1) 2)</sup>	1352 <sup>3)</sup>	897	1176 <sup>4)</sup>
--------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	----------------------	--------------------	-----	--------------------

davon

Teilnehmer	630	435	326	263	394	191	280
Teilnehmerinnen	987	912	674	548	958	706	896

1) inklusive Seminare „Einführung Mitarbeitergespräch“

2) zzgl. 92 Teilnehmerinnen und Teilnehmer „Grundlagen der Lebensmittelhygiene und Speiseplanung in Kindertagesstätten“

3) inklusive Seminare zur Einführung der Doppik

4) inklusive Seminare zur Einführung der Doppik, Sonderschulungen im Bereich Sozialrechtl. Verwaltungsverfahren und Seminare für Leitungs- und Führungsnachwuchskräfte in Kindertagesstätten

### 1.2.3 Einstellungen seit 01.01.2006 bis 31.12.2010

in Besoldungsgruppen

	Frauen	Männer	Frauen in %
A 7		51 <sup>1)</sup>	0,0
A 9	14	4	77,8
A 10	2	3	40,0
A 13		2	0,0
A 14		1	0,0
A 15		1	0,0
<b>gesamt</b>	<b>18</b>	<b>64</b>	<b>22,0</b>

<sup>1)</sup> Feuerwehrbeamte

in Entgeltgruppen

	Frauen	Männer	Frauen in %
1	40	11	78,4
2	49	35	58,3
S02	8	1	88,9
3	44	25	63,8
S03	4		100,0
4		2	0,0
5	62	38	62,0
S04	4	1	80,0
6	177	35	83,5
S06	83	6	93,3
7	2	3	40,0
8	15	9	62,5
S08	1		100,0
9	22	9	71,0
S10	3	1	75,0
S11	1	1	50,0
S13	2		100,0
S14	2		100,0
10	11	11	50,0
S16	1		100,0
11	4	2	66,7
12	9	4	69,2
13	6	5	54,5
15/15a	1	1	50,0
<b>gesamt</b>	<b>551</b>	<b>200</b>	<b>73,4</b>

Die Stadtverwaltung betreibt durch die Einstellungspraxis gezielt Frauenförderung. In den gehobenen Dienst bzw. die entsprechenden Entgeltgruppen wurden überwiegend (65,3 %) Frauen eingestellt, bzw. nach erfolgreicher Ausbildung übernommen.

Bei Einstellungen in das Eingangsamt für Hochschulabsolventen (Entgeltgruppe 13) stellen Frauen mehr als die Hälfte aller Neueinstellungen. Bei konsequenter Weiterbeschreibung dieser Praxis könnte zukünftig auch die Unterrepräsentanz der Frauen im höheren Dienst abgebaut werden.

## 1.2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2006 bis 31.12.2010

### Beförderungen

von Bes.-gr.	nach Bes.-gr.	Frauen	Männer
A6	A7		
A7	A8	4	19
A7	A9	1	
A8	A9S	3	15
A9	A10	21	14
A10	A11	9	10
A11	A12	5	8
A12	A13S	3	8
A12	A13		1
A13	A14	2	4
A14	A15		2
A15	A16		3
<b>gesamt</b>		<b>48</b>	<b>84</b>

### Höhergruppierungen

von Entg.-gr.	nach Entg.-gr.	Frauen	Männer
1	2		1
2	3	4	2
S02	S03	1	
2	5	1	1
2	8		1
3	5	8	3
3	6	1	
3	8	1	
5	6	50	9
5	8	19	7
5	9	1	
6	7	10	3
6	8	43	14
6	9	3	
7	8		1
8	9	22	7
S06	9	1	
S06	S07	3	
S06	S10	1	
S06	S15	1	
S07	S10	1	

von Entg.-gr.	nach Entg.-gr.	Frauen	Männer
8	S10	4	
8	S13	1	
8	10	1	
9	10	9	4
9	11	1	
9	S15	4	
9	S17		1
S10	S13	1	
S10	S15	1	
10	11	7	6
11	12	3	2
11	13	2	1
12	13	5	
13	14	1	2
14	15a		1
<b>gesamt</b>		<b>211</b>	<b>66</b>

### 1.2.5 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den einzelnen Ämtern

#### 10 - Amt für Steuerung und Personal (jetzt Hauptamt)

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7	2	1	3	1		1	3	1	4
A 8	1		1				1		1
A 9 S		1	1	2		2	2	1	3
<b>mittlerer D.</b>	3	2	5	3		3	6	2	8
A 9	2		2	1		1	3		3
A 10	5	6	11	3		3	8	6	14
A 11	2	7	9	8		8	10	7	17
A 12	2	1	3	7		7	9	1	10
A 13 S				5		5	5		5
<b>gehobener D.</b>	11	14	25	24		24	35	14	49
A 13									
A 14				3		3	3		3
A 15				1		1	1		1
A 16									
<b>höherer D.</b>				4		4	4		4
<b>gesamt</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>31</b>		<b>31</b>	<b>45</b>	<b>16</b>	<b>61</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2				1		1	1		1
2a									
3	2	1	3	1		1	3	1	4
4									
5	4	5	9	5	3	8	9	8	17
6	3	8	11	7	1	8	10	9	19
7									
8	11	4	15	4	1	5	15	5	20
9	11	5	16	5	1	6	16	6	22
10	3	3	6		1	1	3	4	7
11	1		1	4		4	5		5
12	1		1	3		3	4		4
13	1		1				1		1
14				2		2	2		2
15									
15a				1		1	1		1
<b>gesamt</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>63</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>70</b>	<b>33</b>	<b>103</b>

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
S02									
S03									
S04									
S06									
S07									
S08									
S10									
S11									
S11a									
S12									
S12a									
S13									
S13a	1		1				1		1
S14									
S15		1	1					1	1
S16									
S17				1		1	1		1
S18									
<b>gesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

## 12 - Amt für Stadtentwicklung, Statistik und Wahlen

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9									
A 10									
A 11									
A 12									
A 13 S				1		1	1		1
<b>gehobener D.</b>				1		1	1		1
A 13									
A 14									
A 15				1		1	1		1
A 16									
<b>höherer D.</b>				1		1	1		1
<b>gesamt</b>				<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>



Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3									
4									
5				1		1	1		1
6	1		1				1		1
7									
8	2		2				2		2
9		1	1	1		1	1	1	2
10	1		1				1		1
11									
12				1		1	1		1
13	1	1	2	1		1	2	1	3
14		1	1					1	1
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>

## 14 - Revisionsamt

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9									
A 10									
A 11		2	2	2		2	2	2	4
A 12	1		1	3		3	4		4
A 13 S				1		1	1		1
<b>gehobener D.</b>	1	2	3	6		6	7	2	9
A 13									
A 14									
A 15				1		1	1		1
A 16									
<b>höherer D.</b>				1		1	1		1
<b>gesamt</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>		<b>7</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9	1		1				1		1
10				1		1	1		1
11				1		1	1		1
12				1		1	1		1
13									
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>4</b>		<b>4</b>

17 - Umweltamt

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S				1		1	1		1
<b>mittlerer D.</b>				1		1	1		1
A 9									
A 10		3	3					3	3
A 11	1	1	2	2	1	3	3	2	5
A 12	1		1				1		1
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>	2	4	6	2	1	3	4	5	9
A 13				1		1	1		1
A 14				1		1	1		1
A 15				1		1	1		1
A 16									
<b>höherer D.</b>				3		3	3		3
<b>gesamt</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3									
4									
5				1		1	1		1
6		1	1	1		1	1	1	2
7	1		1	1		1	2		2
8		1	1					1	1
9	1	1	2				1	1	2
10	2		2				2		2
11	4	1	5	1		1	5	1	6
12	2		2	2		2	4		4
13				1		1	1		1
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>7</b>		<b>7</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>21</b>

## 18 - Amt für Öffentlichkeitsarbeit (zum 01.01.2011 Integration in Hauptamt)

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9									
A 10									
A 11		1	1	1		1	1	1	2
A 12									
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>		1	1	1		1	1	1	2
A 13									
A 14									
A 15				1		1	1		1
A 16									
<b>höherer D.</b>				1		1	1		1
<b>gesamt</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2	3		3				3		3
2a									
3									
4									
5					1	1		1	1
6	4	1	5				4	1	5
7	1		1				1		1
8	1	2	3	2		2	3	2	5
9		2	2		1	1		3	3
10									
11	2		2	1		1	3		3
12	2		2	1		1	3		3
13	2		2				2		2
14				1		1	1		1
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>27</b>

## 20 - Amt für Finanzen, Beteiligungen und Sport

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7		1	1					1	1
A 8	2	1	3	3		3	5	1	6
A 9 S	1		1				1		1
<b>mittlerer D.</b>	3	2	5	3		3	6	2	8
A 9	4		4	2		2	6		6
A 10	7	2	9	4		4	11	2	13
A 11		1	1	6		6	6	1	7
A 12				2	2	4	2	2	4
A 13 S				3		3	3		3
<b>gehobener D.</b>	11	3	14	17	2	19	28	5	33
A 13				1		1	1		1
A 14				1	1	2	1	1	2
A 15									
A 16				1		1	1		1
<b>höherer D.</b>				3	1	4	3		4
<b>gesamt</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>45</b>



Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a					1	1		1	1
3	3		3	1		1	4		4
4									
5	1	2	3				1	2	3
6	3	4	7	2		2	5	4	9
7	1	2	3				1	2	3
8	19	4	23	8		8	27	4	31
9	5	2	7	5		5	10	2	12
10	1		1	2		2	3		3
11	1		1	3	1	4	4	1	5
12				1		1	1		1
13	2		2	1		1	3		3
14				2		2	2		2
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>61</b>	<b>16</b>	<b>77</b>

### 30 - Rechts- und Ordnungsamt

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7		1	1	1		1	1	1	2
A 8				1		1	1		1
A 9 S	1		1	6	1	7	7	1	8
<b>mittlerer D.</b>	1	1	2	8	1	9	9	2	11
A 9									
A 10		1	1	1		1	1	1	2
A 11	1		1	3		3	4		4
A 12		1	1	1		1	1	1	2
A 13 S				1		1	1		1
<b>gehobener D.</b>	1	2	3	6		6	7	2	9
A 13				1		1	1		1
A 14	1	1	2	1	1	2	2	2	4
A 15				2		2	2		2
A 16									
<b>höherer D.</b>	1	1	2	4	1	5	5	2	7
<b>gesamt</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>27</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3									
4									
5									
6	5	4	9	2		2	7	4	11
7									
8	5	1	6	20		20	25	1	26
9	4	5	9	8		8	12	5	17
10					1	1		1	1
11									
12									
13		2	2		1	1		3	3
14					1	1		1	1
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>59</b>

## 31 - Verkehrsüberwachungsamt

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7				1	1	2	1	1	2
A 8	2		2	1		1	3		3
A 9 S				1		1	1		1
<b>mittlerer D.</b>	2		2	3	1	4	5	1	6
A 9									
A 10									
A 11	1		1	3		3	4		4
A 12		1	1					1	1
A 13 S	1		1				1		1
<b>gehobener D.</b>	2	1	3	3		3	5	1	6
A 13									
A 14									
A 15									
A 16									
<b>höherer D.</b>									
<b>gesamt</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3	1		1				1		1
4									
5	14	21	35	8	2	10	22	23	45
6	7	10	17	3	1	4	10	11	21
7									
8	4	1	5	6		6	10	1	11
9	1	1	2	1		1	2	1	3
10									
11									
12									
13									
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>36</b>	<b>81</b>

### 33 - Bürgeramt

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S				1		1	1		1
<b>einfacher D.</b>				1		1	1		1
A 5									
A 6									
A 7	1	1	2	1		1	2	1	3
A 8	1		1	1		1	2		2
A 9 S				3		3	3		3
<b>mittlerer D.</b>	2	1	3	5		5	7	1	8
A 9	1		1				1		1
A 10				3		3	3		3
A 11				3		3	3		3
A 12	1		1				1		1
A 13 S				1		1	1		1
<b>gehobener D.</b>	2		2	7		7	9		9
A 13									
A 14									
A 15									
A 16									
<b>höherer D.</b>									
<b>gesamt</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>13</b>		<b>13</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>18</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1				1	1	2	1	1	2
2		1	1	1	3	4	1	4	5
2a									
3	3		3				3		3
4									
5	4		4	4		4	8		8
6	6	18	24				6	18	24
7									
8	20	7	27	2		2	22	7	29
9	5		5				5		5
10	1		1				1		1
11									
12									
13									
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>65</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>47</b>	<b>30</b>	<b>77</b>

### 34 - Standes- und Versicherungsamt

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9	1		1	1		1	2		2
A 10		1	1	2	1	3	2	2	4
A 11	1		1				1		1
A 12				2		2	2		2
A 13 S	1		1				1		1
<b>gehobener D.</b>	3	1	4	5		6	8	2	10
A 13									
A 14									
A 15									
A 16									
<b>höherer D.</b>									
<b>gesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>



Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3									
4									
5									
6	5	2	7	1		1	6	2	8
7									
8	2		2				2		2
9	1		1				1		1
10									
11									
12									
13									
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

## 37 - Feuerwehr

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7				82		82	82		82
A 8	1		1	47		47	48		48
A 9 S				42		42	42		42
<b>mittlerer D.</b>	1		1	171		171	172		172
A 9									
A 10	1		1	6		6	7		7
A 11				9	1	10	9	1	10
A 12				2		2	2		2
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>	1		1	17	1	18	18	1	19
A 13				1		1	1		1
A 14				1		1	1		1
A 15				1		1	1		1
A 16									
<b>höherer D.</b>				3		3	3		3
<b>gesamt</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>191</b>	<b>1</b>	<b>192</b>	<b>193</b>	<b>1</b>	<b>194</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3									
4									
5	1		1				1		1
6	1		1				1		1
7				2		2	2		2
8	1		1	2		2	3		3
9	1		1	1		1	2		2
10									
11									
12									
13									
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>5</b>		<b>5</b>	<b>9</b>		<b>9</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9	2		2				2		2
A 10	2	1	3				2	1	3
A 11					1	1		1	1
A 12				1		1	1		1
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>	4	1	5	1	1	2	5	2	7
A 13									
A 14	1		1				1		1
A 15									
A 16									
<b>höherer D.</b>	1		1				1		1
<b>gesamt</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a		6	6					6	6
3									
4									
5		1	1					1	1
6	9	55	64	2		2	11	55	66
7	2	1	3				2	1	3
8	3	9	12		1	1	3	10	13
9	3	3	6				3	3	6
10									
11				1		1	1		1
12									
13									
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>17</b>	<b>75</b>	<b>92</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>76</b>	<b>96</b>

## 42 - Amt für Kultur und Bibliotheken

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9									
A 10	3	4	7	1		1	4	4	8
A 11	1	4	5				1	4	5
A 12				1	1	2	1	1	2
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>	4	8	12	2	1	3	6	9	15
A 13									
A 14	1		1	1	1	2	2	1	3
A 15									
A 16				1		1	1		1
<b>höherer D.</b>	1		1	2	1	3	3	1	4
<b>gesamt</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1		6	6		1	1		7	7
2		2	2		3	3		5	5
2a									
3	2	2	4	2		2	4	2	6
4									
5	4	5	9	5		5	9	5	14
6	9	8	17	3	1	4	12	9	21
7									
8	1	5	6	2		2	3	5	8
9	6	11	17	6	1	7	12	12	24
10	2	1	3		1	1	2	2	4
11									
12				1		1	1		1
13	1		1				1		1
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>25</b>	<b>40</b>	<b>65</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>26</b>	<b>44</b>	<b>47</b>	<b>91</b>

#### 44 - Peter-Cornelius-Konservatorium

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9									
A 10		1	1					1	1
A 11									
A 12									
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>		1	1					1	1
A 13									
A 14									
A 15									
A 16									
<b>höherer D.</b>									
<b>gesamt</b>		<b>1</b>	<b>1</b>			<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>



Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2	1		1				1		1
2a									
3		1	1					1	1
4									
5									
6	1	1	2	1		1	2	1	3
7									
8		2	2					2	2
9	3	28	31	4	22	26	7	50	57
10		2	2					2	2
11		6	6	3	16	19	3	22	25
12	1		1				1		1
13									
14				1		1	1		1
15									
15a				1		1	1		1
<b>gesamt</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>46</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>48</b>	<b>16</b>	<b>78</b>	<b>94</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9									
A 10									
A 11									
A 12									
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>									
A 13									
A 14									
A 15									
A 16		1	1					1	1
<b>höherer D.</b>		1	1					1	1
<b>gesamt</b>		<b>1</b>	<b>1</b>			<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>

inklusive Altersteilzeit

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2		10	10		5	5		15	15
2a		1	1					1	1
3		2	2					2	2
4									
5	1		1		1	1	1	1	2
6				1		1	1		1
7									
8		2	2					2	2
9	2		2	1	3	4	3	3	6
10		1	1	1		1	1	1	2
11									
12									
13		2	2	1		1	1	2	3
14									
15									
15a	1		1				1		1
<b>gesamt</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>35</b>

## 452- Naturhistorisches Museum

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9									
A 10									
A 11									
A 12									
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>									
A 13									
A 14									
A 15				1		1	1		1
A 16									
<b>höherer D.</b>				1		1	1		1
<b>gesamt</b>				<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2		3	3		2	2		5	5
2a					1	1		1	1
3		4	4		1	1		5	5
4									
5									
6									
7									
8	1		1				1		1
9	1	1	2	2		2	3	1	4
10				1		1	1		1
11	1		1				1		1
12									
13				1		1	1		1
14				1		1	1		1
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9									
A 10	1		1		1	1	1	1	2
A 11	1		1				1		1
A 12									
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>	2		2		1	1	2	1	3
A 13									
A 14				1		1	1		1
A 15				1		1	1		1
A 16									
<b>höherer D.</b>				2		2	2		2
<b>gesamt</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3		1	1					1	1
4									
5				1		1	1		1
6									
7									
8	2		2	1		1	3		3
9	1		1				1		1
10				1		1	1		1
11									
12									
13									
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9									
A 10									
A 11									
A 12									
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>									
A 13									
A 14				1		1	1		1
A 15									
A 16									
<b>höherer D.</b>				1		1	1		1
<b>gesamt</b>				<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>



Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3									
4									
5									
6		1	1					1	1
7									
8									
9									
10									
11									
12					1	1		1	1
13									
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>2</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8	2	3	5				2	3	5
A 9 S	1		1	2		2	3		3
<b>mittlerer D.</b>	3	3	6	2		2	5	3	8
A 9	5	1	6	2		2	7	1	8
A 10	12	18	30	12		12	24	18	42
A 11	2	3	5	7	2	9	9	5	14
A 12	1	1	2	2		2	3	1	4
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>	20	23	43	23	2	25	43	25	68
A 13				1		1	1		1
A 14									
A 15					1	1		1	1
A 16									
<b>höherer D.</b>				1	1	2	1	1	2
<b>gesamt</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>49</b>	<b>29</b>	<b>78</b>

inklusive Altersteilzeit

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2	1		1				1		1
2a									
3									
4									
5	2	2	4	1		1	3	2	5
6	4	9	13				4	9	13
7	1		1				1		1
8	8	4	12	2		2	10	4	14
9	16	10	26	8	1	9	24	11	35
10	1	1	2	3	2	5	4	3	7
11									
12					1	1		1	1
13	1		1		1	1	1	1	2
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>60</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>31</b>	<b>79</b>

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
S02									
S03									
S04									
S06									
S07									
S08									
S10									
S11									
S11a									
S12	2		2				2		2
S12a	3		3	2	1	3	5	1	6
S13									
S13a									
S14									
S15		2	2					2	2
S16									
S17									
S18				1		1	1		1
<b>gesamt</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

## Job-Center für Arbeitsmarktintegration

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8				3		3	3		3
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>				3		3	3		3
A 9	1	1	2				1	1	2
A 10	2	6	8	3		3	5	6	11
A 11		1	1	1		1	1	1	2
A 12				1		1	1		1
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>	3	8	11	5		5	8	8	16
A 13									
A 14									
A 15									
A 16									
<b>höherer D.</b>									
<b>gesamt</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>8</b>		<b>8</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3									
4									
5									
6	1		1				1		1
7									
8	4	2	6	1		1	5	2	7
9	2	2	4	3		3	5	2	7
10				3	1	4	3	1	4
11									
12									
13									
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>

## 51 - Amt für Jugend und Familie

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7		1	1					1	1
A 8		2	2					2	2
A 9 S	1		1				1		1
<b>mittlerer D.</b>	1	3	4				1	3	4
A 9									
A 10	8	10	18	4		4	12	10	22
A 11	3	3	6	2		2	5	3	8
A 12	1		1	2		2	3		3
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>	12	13	25	8		8	20	13	33
A 13									
A 14									
A 15									
A 16									
<b>höherer D.</b>									
<b>gesamt</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>8</b>		<b>8</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>37</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1		17	17		1	1		18	18
2		59	59		13	13		72	72
2a	2	65	67				2	65	67
3		1	1		1	1		2	2
4		1	1					1	1
5	4	2	6	4	1	5	8	3	11
6	10	7	17				10	7	17
7									
8	26	11	37				26	11	37
9	11	11	22	1	1	2	12	12	24
10	2		2		1	1	2	1	3
11									
12									
13					1	1		1	1
14									
15									
15a				1		1	1		1
<b>gesamt</b>	<b>55</b>	<b>174</b>	<b>229</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>61</b>	<b>193</b>	<b>254</b>

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
S02	4	15	19	1		1	5	15	20
S03	46	37	83	1		1	47	37	84
S04	2	1	3				2	1	3
S06	235	150	385	17	6	23	252	156	408
S07	5	3	8	1		1	6	3	9
S08	3		3		2	2	3	2	5
S10	19	5	24	3		3	22	5	27
S11	1	6	7		5	5	1	11	12
S11a		2	2	2	3	5	2	5	7
S12	1	4	5		2	2	1	6	7
S12a	5	10	15	2	1	3	7	11	18
S13	8	1	9				8	1	9
S13a	10	6	16	1		1	11	6	17
S14	6	7	13	3	2	5	9	9	18
S15	11	6	17	12	2	14	23	8	31
S16	1	1	2				1	1	2
S17	1		1				1		1
S18	3		3				3		3
<b>gesamt</b>	<b>361</b>	<b>254</b>	<b>615</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>66</b>	<b>404</b>	<b>277</b>	<b>681</b>

## 60 - Bauamt

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7				1		1	1		1
A 8	1		1				1		1
A 9 S				1		1	1		1
<b>mittlerer D.</b>	1		1	2		2	3		3
A 9	1		1				1		1
A 10	1		1	1	1	2	2	1	3
A 11		1	1	10		10	10	1	11
A 12				3		3	3		3
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>	2	1	3	14		15	16	2	18
A 13									
A 14				1	1	2	1	1	2
A 15					1	1		1	1
A 16				1		1	1		1
<b>höherer D.</b>				2	2	4	2	2	4
<b>gesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>25</b>

inklusive Altersteilzeit



Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3									
4									
5		2	2	10		10	10	2	12
6	3	4	7	3		3	6	4	10
7	1		1				1		1
8	3	2	5	5	1	6	8	3	11
9	3	4	7	6		6	9	4	13
10	3		3	4		4	7		7
11	1	1	2	4		4	5	1	6
12	2		2	9	2	11	11	2	13
13	2		2				2		2
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>44</b>	<b>59</b>	<b>16</b>	<b>75</b>

## 61 - Stadtplanungsamt

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8				1		1	1		1
A 9 S				1	1	2	1	1	2
<b>mittlerer D.</b>				2	1	3	2	1	3
A 9	1		1				1		1
A 10				1		1	1		1
A 11	1		1	1		1	2		2
A 12					1	1		1	1
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>	2		2	2		3	4	1	5
A 13				3		3	3		3
A 14				4		4	4		4
A 15					1	1		1	1
A 16				1		1	1		1
<b>höherer D.</b>				8	1	9	8	1	9
<b>gesamt</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>17</b>

inklusive Altersteilzeit

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3									
4									
5				1		1	1		1
6	5	2	7	17	1	18	22	3	25
7	1		1	18	1	19	19	1	20
8	3	2	5	9	1	10	12	3	15
9	1	4	5	10	2	12	11	6	17
10	1		1	5	1	6	6	1	7
11	5	2	7	11	1	12	16	3	19
12				1	3	4	1	3	4
13				6	3	9	6	3	9
14	1		1		2	2	1	2	3
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>78</b>	<b>15</b>	<b>93</b>	<b>95</b>	<b>25</b>	<b>120</b>

## 65 - Amt für Projektentwicklung und Bauen

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9									
A 10									
A 11									
A 12									
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>									
A 13									
A 14									
A 15					1	1		1	1
A 16									
<b>höherer D.</b>					1	1		1	1
<b>gesamt</b>					<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>

inklusive Altersteilzeit

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3									
4									
5									
6		1	1					1	1
7	1		1				1		1
8	1		1	1		1	2		2
9									
10									
11	4		4	6		6	10		10
12				1	1	2	1	1	2
13									
14									
15	1		1				1		1
15a									
<b>gesamt</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>17</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>									
A 9									
A 10	1		1				1		1
A 11									
A 12					1	1		1	1
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>	1		1		1	1	1	1	2
A 13									
A 14									
A 15									
A 16				1		1	1		1
<b>höherer D.</b>				1		1	1		1
<b>gesamt</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a				1		1	1		1
3				10		10	10		10
4				4		4	4		4
5	8	1	9	21		21	29	1	30
6	5	5	10	22		22	27	5	32
7	1		1	26	1	27	27	1	28
8	4	4	8	13	5	18	17	9	26
9	3		3	10	1	11	13	1	14
10	1	2	3	2		2	3	2	5
11				2	1	3	2	1	3
12				2	1	3	2	1	3
13				1		1	1		1
14				2		2	2		2
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>116</b>	<b>9</b>	<b>125</b>	<b>138</b>	<b>21</b>	<b>159</b>

## 80 - Amt für Wirtschaft und Liegenschaften

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Besoldungsgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 1									
A 2									
A 3									
A 4									
A 5 S									
<b>einfacher D.</b>									
A 5									
A 6									
A 7									
A 8		1	1					1	1
A 9 S									
<b>mittlerer D.</b>		1	1					1	1
A 9	2		2	1		1	3		3
A 10	1		1	1		1	2		2
A 11	1		1	4		4	5		5
A 12				2		2	2		2
A 13 S									
<b>gehobener D.</b>	4		4	8		8	12		12
A 13									
A 14									
A 15									
A 16									
<b>höherer D.</b>									
<b>gesamt</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>		<b>8</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>13</b>



Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3					1	1		1	1
4									
5									
6	2	3	5	1		1	3	3	6
7									
8	3		3	1		1	4		4
9	1		1	2		2	3		3
10	2		2	1		1	3		3
11	1		1				1		1
12									
13	1		1				1		1
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>

**Wirtschaftsbetrieb Mainz - Anstalt des öffentlichen Rechts (Gestellungsvertrag)**

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
nach Entgeltgruppen

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2									
2a									
3				1		1	1		1
4									
5									
6				1		1	1		1
7									
8									
9									
10									
11									
12				1		1	1		1
13									
14									
15									
15a									
<b>gesamt</b>				<b>3</b>		<b>3</b>	<b>3</b>		<b>3</b>

## 2. Maßnahmen

### Vorbemerkungen

Seit 1997 und damit als erste Stadt in Rheinland-Pfalz hat die Stadt Mainz im Rahmen ihrer Personalentwicklungsplanung einen Frauenförderplan. Dies bedeutet u. a. viele Jahre Erfahrung in der Umsetzung der Maßnahmen und der Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes.

Der Frauenförderplan der Stadt Mainz sieht personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen vor, die geeignet sind, der strukturellen Benachteiligung von Frauen im Berufsleben entgegenzuwirken.

Technisches Verständnis, Intelligenz, Kreativität, Organisationstalent, Ausdauer, Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein sind keine Frage des Geschlechts.

Die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten ist kooperativ und zielorientiert. So ist es in den Jahren seit 2004 nur in zwei Fällen zu einer Beanstandung gekommen. Dies stellt dem Zusammenwirken ein gutes Zeugnis aus.

Die im Frauenförderplan 2004 aufgezählten Maßnahmen sind aus heutiger Sicht umgesetzt. Dies ist bei Maßnahmen, die Programmansätze darstellen, nicht zu erwarten.

Wie erfolgreich die Maßnahmen waren, ist im Detail den Zahlen und Daten des ersten Teils des Frauenförderplans 2010 zu entnehmen. So konnte die Unterrepräsentanz im gehobenen Dienst abgebaut werden, auch die Diskrepanz im höheren Dienst hat sich wesentlich verändert. Die Bündelung von Verantwortlichkeiten und die Erweiterung der Leitungsspanne wirkten sich positiv auf die Frauenquote auf Führungspositionen aus. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt seit Jahren über 33 % der Gesamtbelegschaft. Bei Beibehaltung der derzeitigen Einstellungspraxis ist auch im höheren Dienst der Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen zu erwarten.

Die Maßnahmen waren und sind keine abschließende Aufzählung. Es handelt sich vielmehr um einen Katalog, der sich flexibel den aktuellen Herausforderungen angepasst hat. Es ist daher nicht ausgeschlossen und sogar angestrebt, dass in Einzelfällen ergänzende Maßnahmen, die den Zielen der Frauenförderung dienen, aufgelegt werden.

Selbstverständlich sind die Maßnahmen damit nicht abgeschlossen. Vielmehr wird das Bewährte im Frauenförderplan 2010 weitergeführt und angepasst.

Die Stadtverwaltung unterscheidet nicht zwischen so genannten Frauenberufen oder so genannten Männerberufen.

Dennoch ist sich die Verwaltung bewusst, dass es immer noch Berufsfelder gibt, die mehrheitlich von Frauen oder mehrheitlich von Männern besetzt sind, und sieht sich in der Verpflichtung, zum Abbau der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung beizutragen.

## 2.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

In den Besoldungs- und Entgeltgruppen und in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, bei denen nach der Analyse eine Unterrepräsentanz besteht, wird ein Abbau im Rahmen der Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes angestrebt.

Die Stadtverwaltung Mainz hat z. B. in den vergangenen Jahren die Zahl der Beamtinnen kontinuierlich erhöht. Von 2004 - 2010 wurden für die Ausbildung des gehobenen allgemeinen Dienstes 42 Frauen und 11 Männer eingestellt (vgl. Teil I, 1.2.2.1 Ausbildungsplätze, Seite 24).

Der Unterrepräsentanz in "technischen Berufen" soll durch gezielte Werbung entgegengewirkt werden. Dies ist zwischenzeitlich fester Bestandteil der entsprechenden Stellenausschreibungen.

Eingangsgruppe für Ingenieurinnen und Ingenieure ist die Entgeltgruppe 9 TVöD. In dieser Entgeltgruppe wurden seit 01.01.2006 22 Frauen und neun Männer eingestellt (vgl. Teil I 1.2.3 Einstellungen, Seite 26).

Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen erfolgte oftmals auch direkt eine Einstellung von Ingenieurinnen und Ingenieuren in die Entgeltgruppe 10 TVöD. Somit konnten weitere 11 Frauen und 11 Männer für die Stadtverwaltung Mainz gewonnen werden. Dabei sind ca. 1/4 dieser Einstellungen den „technischen Berufen“ zuzuordnen.

In die Entgeltgruppe 13 TVöD (Dienstposten mit abgeschlossenem Universitätsstudium) wurden im Zeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2010 mehrheitlich Frauen eingestellt. Somit konnten auch in diesem Bereich bestehende Unterrepräsentanzen abgebaut werden.

In den handwerklichen Berufsgruppen wird ebenfalls durch gezielte Stellenausschreibungen darauf hingewirkt, dass der Frauenanteil erhöht wird.

Es gilt weiterhin, dass die Zahl der Frauen in handwerklichen Berufen gering ist, obwohl die Stellenausschreibungen jeweils mit einem entsprechenden Zusatz versehen wurden. Gezielte Nachfragen bei den Arbeitsämtern führten ebenfalls nicht zu nennenswerten Bewerbungen von Frauen. Am Arbeitsmarkt besteht nur ein geringes Angebot an Frauen in Handwerksberufen.

Sind in den technischen und handwerklichen Berufe Frauen unterrepräsentiert, ist in den sozialen Berufen das Gegenteil der Fall. Auch hier strebt die Stadtverwaltung Mainz u. a. durch gezielte Stellenausschreibungen und Personalentwicklungsmaßnahmen eine geschlechterparitätische Besetzung der ausgewiesenen Dienstposten an.

## 2.2 Mehr Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen

Frauen in Führungspositionen sind auch bei der Stadtverwaltung Mainz noch eine Minderheit. Umfassend ist die Stadtverwaltung bemüht, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Dabei sollen frauenspezifische Kompetenzen vor allem in der Personalführung bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern besonders berücksichtigt werden.

Maßnahmen hierzu sind u. a.

- Führungsseminare (Förderung personaler und sozialer Kompetenz) mit u. a. Führung durch Kommunikation, Teamentwicklung, Leistungsverhalten, Mitarbeitermotivation, Mitarbeitergespräch, Führungskultur und Mitarbeitergesundheit
- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen
- Stellenausschreibungen, die Frauen ausdrücklich ansprechen
- Teilzeitarbeit auch bei Führungs- und Leitungsaufgaben, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen
- Der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen soll durch gezielte Stellenausschreibungen entgegengewirkt werden. Dies bedeutet, dass - soweit dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen - entsprechende Stellen auch in Teilzeitform ausgeschrieben werden.

Die Führungsfortbildung hat sich bei der Stadtverwaltung Mainz als fester Bestandteil der Personalentwicklungsplanung etabliert. Zwischenzeitlich wurden auch Führungsnachwuchsbausteine entwickelt und implementiert. Diesen wurde 2010 erstmalig ein Mentoring-Programm für potenzielle weibliche Führungsnachwuchskräfte vorangestellt. Von den 15 teilnehmenden Mitarbeiterinnen entschieden sich später fünf für die Teilnahme am eigentlichen Führungsnachwuchsprogramm.

Beiden ist gemeinsam, dass Aspekte der Gleichstellung und ganz besonders des Gender Mainstreaming fest in den Programmen verankert sind (vgl. Personalentwicklung „Fortbildung für den Führungsnachwuchs“, Fortbildungsprogramm 2010 und Vorjahre, „Fortbildung für Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen“, „Fortbildung für Sachgebietsleiter und Sachgebietsleiterinnen“).

An dem Führungsnachwuchsprogramm nahmen bislang aus dem Bereich der Verwaltung 20 Frauen und 31 Männer, aus dem Bereich der Kindertagesstätten 24 Frauen und 7 Männer teil. Aktuell nehmen sechs Frauen (einschließlich fünf Mitarbeiterinnen aus dem Mentoring-Programm) und vier Männer aus dem Bereich der Verwaltung am Führungsnachwuchsprogramm teil.

Es ist nicht davon auszugehen, dass sich der Frauenanteil in Führungs- und Leitungsfunktionen in den nächsten Jahren maßgeblich durch Neueinstellungen erhöhen lässt. Der internen Qualifizierung von Mitarbeiterinnen kommt daher auch angesichts des grundsätzlich weiter fortschreitenden Stellenabbaus eine besondere Bedeutung zu, um Beschäftigung bei der Stadt zu sichern, Potenziale besser erkennen und einbringen zu können. Auch durch den fortdauernden Verwaltungsreformprozess kommt es immer wieder zur Neugestaltung von Tätigkeiten, für die Mitarbeiterinnen intern qualifiziert werden müssen.

Die Verwaltung achtet bei der Weiterführung der Programme für den Führungskräftenachwuchs und für Erzieherinnen darauf, dass besonders Frauen diese Chance zur Qualifizierung nutzen und sich der Potenzialanalyse unterziehen können.

Das Ziel, den Anteil der Mentorinnen zu erhöhen, damit der weibliche Führungskräfte-nachwuchs auch ein weibliches Pendant innerhalb und außerhalb der Verwaltung finden kann, ist erreicht. Die Fortsetzung des Mentoring-Programms ist beabsichtigt.

## 2.3 Teilzeitarbeit

Die Teilzeitarbeit stellt nach wie vor eine Frauendomäne dar.

Grundsätzlich ist jede Stelle teilbar. Dennoch gelingt dies in der Praxis nicht immer. Um Teilzeitbeschäftigung zu fördern, werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Flexibilisierung der Arbeitszeit, insbesondere Teilzeitarbeit sollte soweit dies möglich ist, in allen Gestaltungsformen angeboten werden
- Ausschöpfung der Möglichkeiten der Arbeitszeitverordnung zugunsten eines flexiblen Arbeitszeitrahmens für Teilzeitkräfte. Kreative und flexible Arbeitszeitmodelle gehören zu unserem „Comeback-Programm“
- schriftliche Erläuterung der Gründe für die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitarbeit
- Schaffung der organisatorischen Voraussetzungen für die Einrichtung zusätzlicher Teilzeitstellen
- vorrangige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei gleichwertiger Qualifikation bei der Besetzung gleichwertiger Vollzeitarbeitsplätze.

Durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist zwischenzeitlich ein fester gesetzlicher Rahmen für das Handeln des Arbeitgebers vorgegeben. Diese Vorgaben beinhalten im Wesentlichen die zuvor beschriebenen Maßnahmen zur Teilzeitarbeit.

Die Teilzeitbeschäftigung hat bei der Stadtverwaltung zugenommen. So ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl der Stadtverwaltung von 1997 mit 27 % über 33 % im Jahr 2004 auf 38 % im Jahr 2010 gestiegen (vgl. Teil I, 1.1.4 Teilzeitarbeit, Seite 18). Die Verwaltung selbst hat einen höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten als die Eigenbetriebe.

Die Verwaltung ist sich bewusst, dass der Anstieg der Teilzeitarbeit bei Männern auf die wachsende Inanspruchnahme der Altersteilzeitregelungen zurückzuführen ist. Immer noch wählen nur wenige Männer, wenn auch mehr als in den Vorjahren, Teilzeitarbeit, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

Die Stadt Mainz wird in ihren Informationen zur Elternzeit und zur Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen noch deutlicher herausstellen, dass beide Geschlechter die gesetzlichen Regelungen nutzen können und mit der Inanspruchnahme keine beruflichen Nachteile verbunden sind.

Hierzu hat sich in 2010 ein vereinfachtes Beantragungsverfahren auf Teilzeitbeschäftigung etabliert, das sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rahmenbedingungen für (un-/befristete) Teilzeitbeschäftigung vorgibt, als auch der Verwaltung zusätzliche Nachfragen bei unklarer Antragslage erspart.

## **2.4 Telearbeit**

Die Stadterwaltung hat sich für die Einführung alternierender Telearbeit entschieden. Die erste Dienstvereinbarung zur Regelung der Telearbeit bei der Stadtverwaltung Mainz wurde bereits 2003 abgeschlossen.

Bedingt durch die Möglichkeiten moderner Informations- und Kommunikationstechnik und der damit verbundenen Chancen auf Ausweitung der Telearbeit wurde diese Dienstvereinbarung 2011 überarbeitet.

Im Wesentlichen wurde die bislang gültige Dienstvereinbarung in folgenden Punkten verändert:

- detailliertere Definition der persönlichen Voraussetzungen, um einen Telearbeitsplatz beantragen zu können
- verkürztes Antragsverfahren auf einen Telearbeitsplatz durch Verzicht auf Einhaltung des Dienstweges
- Möglichkeit, mit privater Arbeitsplatzausstattung an der Telearbeit teilzunehmen
- verändertes Technikkonzept für die Umsetzung der Telearbeit (Nutzung eines Thin-Client-Notebooks)

Hiervon erwarten wir uns eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie dort, wo Angebote der Beschäftigung in Teilzeitmodellen oder bisherige Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit und Beurlaubung ausgeschöpft waren und ohne befriedigendes Ergebnis abgeschlossen werden mussten.

## **2.5 Fort- und Weiterbildung**

Der frauenspezifische Bereich hat in der Fortbildung der Stadt auch bisher schon einen ansehnlichen Anteil ausgemacht. Im Einzelnen wird auf das aktuelle Fortbildungsprogramm der Stadt Mainz, das unter Beteiligung des Frauenbüros erstellt wurde, verwiesen.

Es ist schon gute Tradition, dass durch das Frauenbüro ein frauenspezifischer Teil zum jährlichen Fortbildungsprogramm für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beige-steuert wird. Die beschriebenen Maßnahmen wurden und werden in die Praxis umgesetzt.

Dem Wunsch eines Qualifikationserhalts während der Beurlaubung wurde bereits in der Vergangenheit entsprochen. Allen Beurlaubten ist die Möglichkeit eröffnet, an den im Fortbildungsprogramm der Stadt Mainz ausgewiesenen Seminaren teilzunehmen. Dabei ist die Verwaltung bemüht, für die Dauer des Seminars, in Absprache mit der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter die Betreuung von Kindern sicherzustellen.

Zunehmend werden ganztägige Seminare auf ihre Durchführbarkeit in Teilzeitform hin geprüft. Dort wo dies wirtschaftlich möglich ist, wird das Seminarangebot entsprechend gestaltet. Der Anteil an Teilzeitseminaren steigt kontinuierlich. Fortbildungsmaßnahmen, die von Teilzeitkräften wahrgenommen werden, werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

Soweit organisatorisch möglich, werden Arbeitsplätze mit dem Ziel der qualitativen Arbeitsanreicherung überprüft. Dem Fort- und Weiterbildungswunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Stadtverwaltung auch mit der Durchführung der Angestelltenlehrgänge gerecht. Hier spiegelt sich seit Jahren ein hoher Frauenanteil der Teilnehmenden wider. So sind im aktuellen Angestelltenlehrgang I zu 72,7 % und im aktuellen Angestelltenlehrgang II zu 82,0 % Frauen vertreten.

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm dient auch zur Qualifizierung von Führungskräften in Fragen der beruflichen und gesellschaftlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Stadt Mainz wird sich weiterhin bemühen, den Einsatz von Referentinnen und Kursleiterinnen für das städtische Fortbildungsprogramm zu fördern.

Auch für Mitarbeiterinnen im einfachen und mittleren Dienst werden Orientierungskurse und Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. „Umgang mit Schadstoffen“ für Reinigungskräfte usw.) angeboten.

Der Frauenanteil an allen Fortbildungsteilnehmenden unterliegt Schwankungen, liegt aber insgesamt auf einem hohen Niveau (2010: 76,2 %).

Die Verwaltung setzt weiterhin auf ein „duales“ Angebot für Frauen. Neben den Seminaren, die sich ausschließlich an Frauen richten, dienen alle Angebote auch der Fort- und Weiterbildung von Frauen.

## **2.6 Ausbildung**

Für Ausbildungsberufe, in denen Frauen unterrepräsentiert oder gar nicht vertreten sind, werden junge Frauen gezielt geworben. Die Stadt Mainz nutzt Ausbildungs- und andere Messen, um weibliche Ausbildungsplatzsuchende für technische und handwerkliche Ausbildungsberufe zu gewinnen

Schülern und Schülerinnen wird im Rahmen von Praktika die Gelegenheit geboten, Berufe im öffentlichen Dienst kennenzulernen. Hierbei wird den Wünschen der Praktikanten und Praktikantinnen regelmäßig Rechnung getragen.

Nach der Ausbildung werden Frauen im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten bei gleicher Qualifikation, Befähigung und fachlicher Leistung übernommen.

Von 2004 - 2010 wurden 124 weibliche und 78 männliche Auszubildende bei der Stadtverwaltung eingestellt (vgl. Teil I, 1.2.2.1 Ausbildungsplätze, Seite 24).

Die Verwaltung hält an dem Ziel fest, junge Frauen auch für gewerblich-technische Ausbildungsgänge zu gewinnen, und nutzt dazu die örtlichen Präsentationsmöglichkeiten. Auch die Ausrichtung des Girls' Days gehört zu diesen Bemühungen.



Der Stadtverwaltung ist bewusst, dass trotz vieler Kampagnen viele junge Frauen eine Ausbildung im Bürobereich anstreben. Obwohl Frauen in diesem Bereich überrepräsentiert sind, bildet die Stadtverwaltung überwiegend Frauen in diesen Ausbildungsberufen aus, weil nicht genügend geeignete Bewerbungen von Männern vorliegen.

## **2.7 Gleichstellungsaktionsplan 2010 – 2012**

Wie eine Kommune dem Verfassungsauftrag gerecht werden kann, für die Gleichberechtigung von Frauen und Männer zu arbeiten, ist nicht erst seit der Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene für Mainz ein Thema. Ob 1983, als der Stadtrat erstmals über die Einrichtung eines städtischen Frauenbüros debattierte, ob 1987, als das Frauenbüro eingerichtet wurde, ob 1994, als Gleichstellung zur kommunalen Pflichtaufgabe wurde, ob 1995, als das Landesgleichstellungsgesetz in Kraft trat, ob 2002, als der Rat die Einführung des Handlungsprinzips Gender Mainstreaming beschloss - die Debatte darum, wie die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch auf kommunaler Ebene hergestellt werden kann, ist nicht neu. Sie beschäftigt Politik und Verwaltung seit Jahrzehnten.

Die Landeshauptstadt Mainz hat sich im Jahr 2008 entschlossen, der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) beizutreten.

Die Charta bietet erstmals einen gesamteuropäischen Rahmen für die kommunale Ebene; sie richtet den Blick auf kommunale Handlungsmöglichkeiten. Zudem bietet sie die Chance, die bisherigen Maßnahmen zu überprüfen und verbindliche neue Akzente zu setzen. Mit der Annahme der Charta hat sich die Stadt Mainz verpflichtet, einen Gleichstellungsaktionsplan zu erarbeiten.

Dieser nun vorliegende Gleichstellungsaktionsplan versteht sich nicht als Neuerfindung der kommunalen Aufgabe Gleichstellung. Daher war es notwendig, den Gleichstellungsaktionsplan auf einige Handlungsfelder zu beschränken. Nicht berücksichtigte Artikel der Charta können zudem zum Teil als bereits erfüllt betrachtet werden.

Der Gleichstellungsaktionsplan knüpft bewusst an die Themen und Maßnahmen an, die bereits in der Stadt bearbeitet wurden und werden. Sie fortzuschreiben und noch stärker zur Aufgabe aller zu machen, die in der Politik und der Verwaltung Verantwortung tragen, ist das Ziel.

Am 14. März 2008, unterzeichnete Oberbürgermeister Jens Beutel im Rahmen eines Pressetermins die Charta und informierte den Rat der Gemeinden und Regionen Europas über die Beschlusslage.

Im gleichen Zeitraum entschloss sich der Städtetag Rheinland-Pfalz nach der Debatte im Vorstand des Spitzenverbandes ebenfalls dazu, die Charta zu unterzeichnen. Im Folgenden befasste sich der Ausschuss für Frauenfragen und insbesondere die AG Gender Mainstreaming des Ausschusses mit der Festlegung einzelner Handlungsfelder des künftigen Gleichstellungsaktionsplanes.

Eine Sitzung des Ausschusses am 6. August 2008 wurde zum Workshop, um mit mehr Zeit Ideen zusammenzutragen. Am 11. Dezember 2008 verständigte sich dann der Ausschuss für Frauenfragen einstimmig darauf, die nachfolgend genannten Handlungsfelder zu Bestandteilen des Gleichstellungsaktionsplanes zu erklären.

Die Zustimmung der Fraktionen erfolgte dabei unter der Maßgabe einer kostenneutralen Umsetzung.

Als Bausteine eines Gleichstellungsaktionsplanes wurden folgende Handlungsfelder benannt:

- Repräsentation / Partizipation
- Geschlechterstereotype
- Gewalt gegen Frauen und Kinder
- Gender Budgeting
- Integration / Migration
- Arbeit
- Gesundheit
- Stadtplanung und Mobilität

Im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplanes erfolgte erstmalig eine Datenerhebung und kritische Auseinandersetzung mit der Unterrepräsentanz von Frauen in Abhängigkeit der geleisteten Dienstjahre und des Alters (vgl. 1.1.3.3 Unterrepräsentanz nach Anzahl der Dienstjahre und Alter, Seite 15).

Die Entwicklung der durchschnittlichen Eingruppierung von Männern und Frauen in der Gesamtverwaltung verlaufen sowohl in der Betrachtung der Dienstjahre, als auch des Alters divergent. Aus der Grafik ist aber auch zu entnehmen, dass nahezu eine konvergente Entwicklung bis zum Eintritt in die Familienphase stattfindet. Noch immer versuchen vor allem Frauen, Beruf und Familienarbeit zu vereinbaren. Teilzeitarbeit bedeutet aber auch Teilzeitverdienst.

## **2.8 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Stadtverwaltung Mainz betreibt seit vielen Jahren eine familienbewusste Personalpolitik. Daher unterzog sie sich erstmalig 2006 und wiederholt 2010 der Zertifizierung zum audit berufundfamilie® der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Ziel ist es, diese familienbewusste Personalpolitik mit entsprechender Außendarstellung weiter zu fördern.

In den Handlungsfeldern des audits (Arbeitszeit, -organisation, -ort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung und Service für Familien) wurden und werden in Workshops Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Entwicklungspotentialen und Umsetzungsmöglichkeiten befragt, die die bestehenden Maßnahmen der Personalentwicklung unterstützen. Maßnahmen zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich Umfang, Zeitpunkt und Abrechnungszeitraum wurden dabei ebenso wie die Ausweitung von flexiblen Arbeitsorten (alternierende Telearbeit), unternehmensinterne Informations- und Öffentlichkeitsarbeit über familienunterstützende Aktivitäten oder das familienbewusste Verhalten von Führungskräften in den Fokus genommen. Insbesondere die Anstrengung zur Sensibilisierung und Weiterqualifizierung der Führungskräfte nimmt in der Zertifizierung seit 2010 einen erhöhten Stellenwert ein.

Umfangreiche Berichtspflichten gegenüber der zertifizierenden Stelle legen auch hier jährlich eine Überprüfung der vereinbarten Ziele und Umsetzungsmaßnahmen nahe. Bestehende Personalentwicklungsmaßnahmen werden zusätzlich unterstützt.

Nach Abschluss der erstmaligen Zertifizierung wurde der Stadtverwaltung Mainz, als erster Kommunalverwaltung einer Landeshauptstadt überhaupt, das europaweit geschützte Zertifikat zum audit berufundfamilie® verliehen. Zwischenzeitlich stellten sich knapp 1.000 weitere

Institutionen, Hochschulen und Unternehmen der Zertifizierung.

Somit leistet auch das audit berufundfamilie® einen Beitrag, die großen und erfolgreichen Anstrengungen der Stadtverwaltung Mainz im Bereich der Personalentwicklung auch nach außen sichtbar voranzutreiben. Die Verwaltung geht davon aus, dass das konsequente Weiterbeschreiten dieses Weges die Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen deutlich steigern wird.

## 2.9 Diversity Management

Diversity Management ist eine Unternehmensstrategie und wird meist im Sinne von „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“ verwendet. Anders definiert ist Diversity Management ein strategisches Konzept, das darauf abzielt, Vielfalt richtig zu managen und strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Es soll Bedingungen schaffen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft uneingeschränkt entwickeln und entfalten können und wollen<sup>1</sup>.

Die Stadtverwaltung Mainz verschreibt sich dem Diversity Management und toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung hervor.

Da Einstellungen in den Dienst der Stadtverwaltung Mainz nach dem Prinzip der sogenannten „Bestenauslese“ und unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfolgen, bilden die Beschäftigten der Stadtverwaltung Mainz keinen repräsentativen Querschnitt der Mainzer Bevölkerung. Gleichwohl spiegeln sich vergleichbare Repräsentationsanteile wider. Stellen in der Mainzer Bevölkerung türkische Staatsangehörige den größten Anteil ausländischer Mitbürgerinnen und Mitbürger, gilt dies ebenso für die ausländischen Beschäftigten der Stadtverwaltung. Im Dienstleistungssegment stellt sich dies regelmäßig als vorteilhaft heraus, da das Leistungsangebot zielorientierter auf potenzielle Kunden ausgerichtet werden kann. Aber auch in der Wahrnehmung ordnungsbehördlicher Aufgaben können die vielfältigen Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden, die vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebenskontexte und Erfahrungen entstanden sind, stärker zum Organisationserfolg beitragen<sup>2</sup>.

Erfolge zeigt das Diversity Management aber auch im Blick auf die bereits angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. die zukünftig zu beschäftigenden<sup>3</sup>:

- es bindet Beschäftigte an ihren Arbeitgeber durch Wertschätzung und Anerkennung und führt somit zu einer höheren Motivation und größeren Bereitschaft sich einzubringen; Personalfluktuaton und krankheitsbedingte Fehlzeiten werden verringert
- es beeinflusst das Betriebsklima und die Arbeitsweise der Beschäftigten positiv. Im Rahmen von Diversity Management werden die Potenziale heterogener Gruppen gefördert und Konflikte vorgebeugt. Gemischt zusammengesetzte Teams kommen häufig zu innovativeren und kreativeren Problemlösungen als homogene Gruppen.

---

<sup>1</sup> Alexander von Dippel: „Raus aus den Schubladen! Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und die Einbeziehung von Intersektionalität“, Stand Mai 2009, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2150.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2150.asp) (23.05.2011)

<sup>2</sup> aus <http://www.genderkompetenz.info> (23.05.2011)

<sup>3</sup> aus <http://www.vielfalt-als-chance.de> (23.05.2011)

- es bringt Vorteile beim Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte.  
Im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden künftig Unternehmen im Vorteil sein, die ihren Angestellten attraktive Angebote machen. Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle ebenso wie ein tolerantes Arbeitsklima sind für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wichtiges Kriterium bei der Suche nach einem Arbeitgeber.
- es spiegelt gesellschaftliche Verantwortung wider und trägt somit zur Verbesserung des Images bei.

## Teil II

**Frauenförderplan des Eigenbetriebes  
Kommunale Datenzentrale**

## Inhaltsübersicht

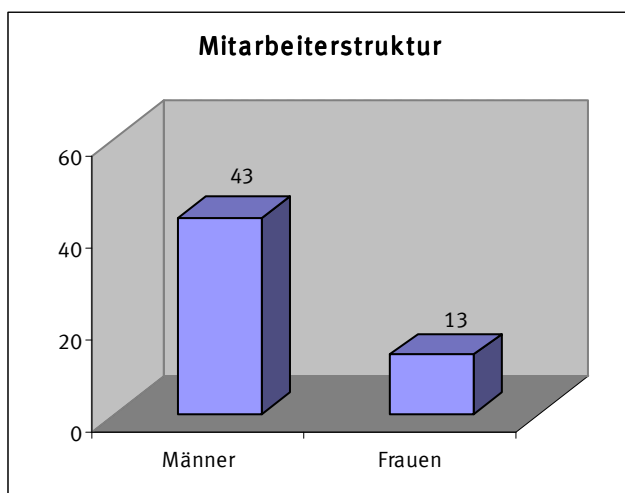
1.1	Analyse	93
1.1.1	Beschäftigtenstruktur bei dem Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale	93
1.1.2	Verteilung nach Statusgruppen	94
1.1.2.1	Beamte/Beamtinnen	94
1.1.2.2	Beschäftigte	94
1.1.3	Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen	95
1.1.3.1	Nach Besoldungsgruppen	95
1.1.3.2	Nach Entgeltgruppen	96
1.1.3.3	Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	96
1.1.4	Teilzeitarbeit	97
1.1.5	Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	97
1.2	Statistisches Material	98
1.2.1	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer	98
1.2.1.1	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Statusgruppen	98
1.2.1.2	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	99
1.2.2	Aus- und Fortbildung	101
1.2.3	Einstellungen ab 01.01.2006 bis 31.12.2010	101
1.2.4	Beförderungen und Höhergruppierungen	101
2.	Maßnahmen	102

## 1.1 Analyse

### 1.1.1 Beschäftigtenstruktur bei dem Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2010 waren von insgesamt 56 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Eigenbetriebs Kommunale Datenzentrale

13 Frauen (23,2 %) und  
43 Männer (76,8 %.)

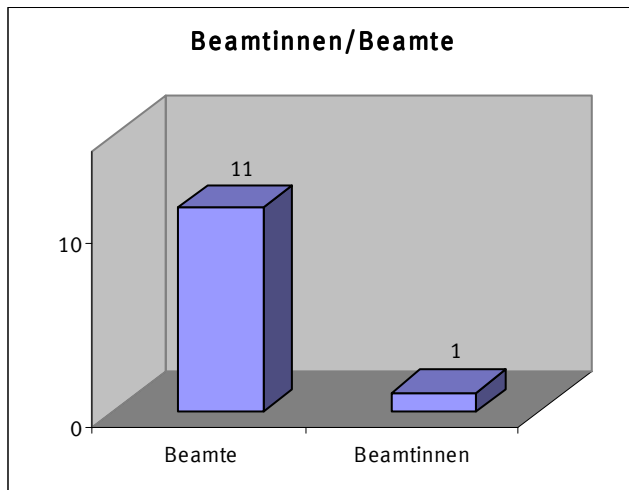


Die absolute Zahl der Beschäftigten ist von 47 (Frauenförderplan 2004) auf 56 gestiegen. Der Frauenanteil ist gegenüber 2004 gesunken (- 2).

## 1.1.2 Verteilung nach Statusgruppen

### 1.1.2.1 Beamte/Beamtinnen

Im Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale sind 1 Beamtin und 11 Beamte beschäftigt.

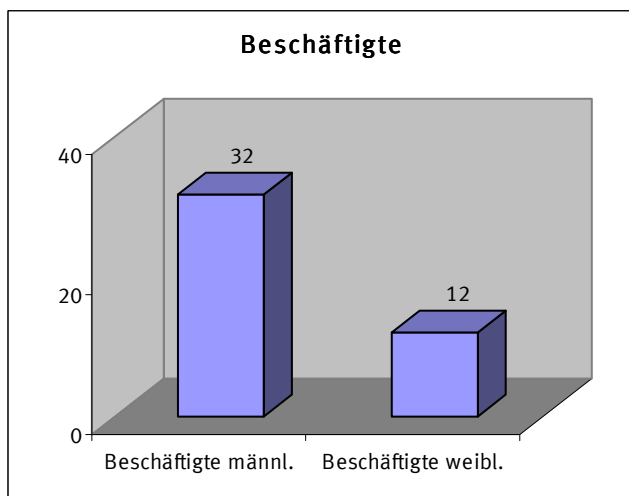


Die absolute Zahl der Beamtinnen in der Kommunalen Datenzentrale ist gegenüber 2004 unverändert, die der Beamten gestiegen (+ 3).

Auf die Ausführungen im Frauenförderplan der Stadtverwaltung zu diesem Thema wird verwiesen.

### 1.1.2.2 Beschäftigte

In der Gruppe der Beschäftigten sind 12 Frauen (27,3 %) und 32 Männer (72,7 %) beschäftigt.



Gegenüber 2004 ist die Anzahl der Frauen bei den Beschäftigten von 14 auf 12 gefallen. Die Anzahl der Männer ging ebenfalls zurück (- 9).



### 1.1.3 Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen

Auf der Grundlage des § 7 in Verbindung mit § 4 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes ist zu prüfen, ob eine Unterrepräsentanz der Frauen innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe vorliegt. Dies bildet die Grundlage für die nachstehende Betrachtung.

Die entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanz sind mit "ja" gekennzeichnet.

#### 1.1.3.1 Nach Besoldungsgruppen

	Frauen gesamt	Männer gesamt	Unter- repräsen- tanz	Frauenan- teil in %	Frauenan- teil in % 2004
A 5 S					
einfacher D.					
A 6					
A 7					
A 8					
A 9 S					
mittlerer D.					
A 9		2	ja	0,0	0,0
A 10		2	ja	0,0	100,0
A 11		2	ja	0,0	0,0
A 12	1	4	ja	20,0	0,0
A 13 S		1	ja	0,0	0,0
gehobener D.	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>ja</b>	<b>8,3</b>	<b>11,1</b>
A 13					
A 14					
A 15					
A 16					
höherer D.					

### 1.1.3.2 Nach Entgeltgruppen

	Frauen gesamt	Männer gesamt	Unter- repräsen- tanz	Frauenan- teil in %
1				
2	1		nein	100,0
2a				
3				
vergleichbar einfacher D.	<b>1</b>		<b>nein</b>	<b>100,0</b>
4				
5				
6				
7				
8	2	10	ja	16,7
vergleichbar mittlerer D.	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>ja</b>	<b>16,7</b>
9	2	3	ja	40,0
10	4	7	ja	36,4
11	3	9	ja	25,0
12		2	ja	0,0
vergleichbar gehobener D.	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>ja</b>	<b>30,0</b>
13				
14				
15		1	ja	0,0
15a				
vergleichbar höherer D.		<b>1</b>	<b>ja</b>	0,0

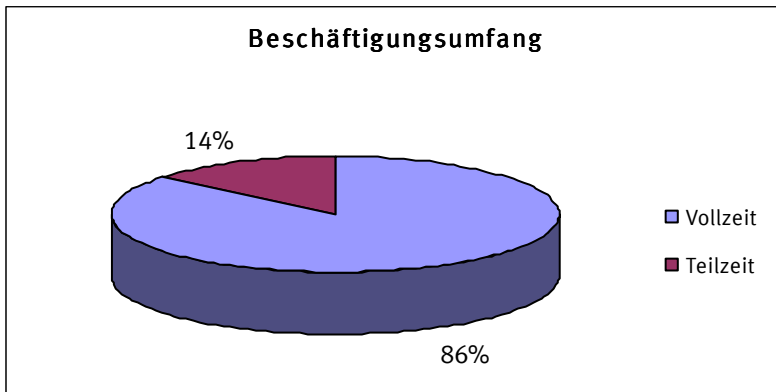
Freiwerdende Stellen wurden geschlechtsneutral mit einem Hinweis auf Unterrepräsentanz ausgeschrieben. Insgesamt hat sich die Situation im Beschäftigtenbereich nicht verbessert, da technisch ausgebildete Frauen auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor nur begrenzt zur Verfügung stehen.

### 1.1.3.3 Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben

Die Gruppenleitung „Servicemanagement“ ist mit einer Frau besetzt, die übrigen Leitungsstellen sind mit Männern besetzt.

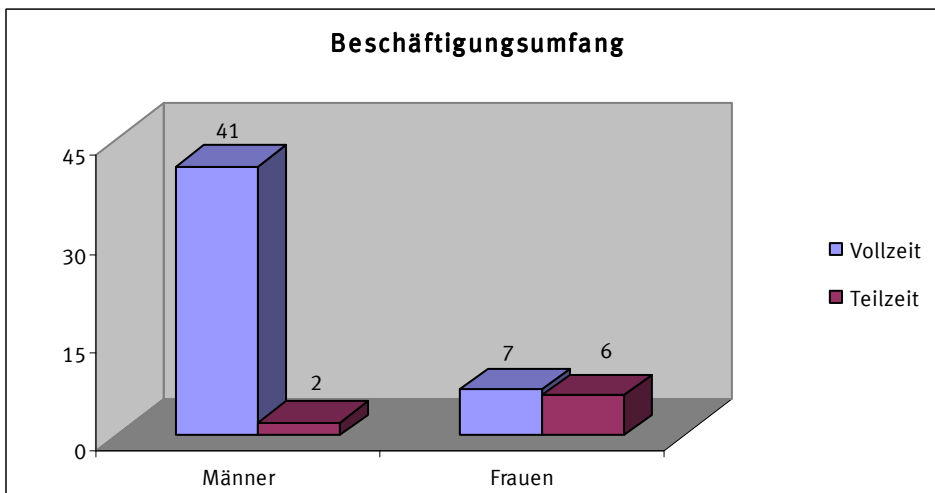
### 1.1.4 Teilzeitarbeit

Von den insgesamt 56 Beschäftigten sind  
48 in Vollzeit und  
8 in Teilzeit tätig.



Die absolute Anzahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ist auch unter Berücksichtigung von Altersteilzeitvereinbarungen nahezu konstant (+ 1). Durch den Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt (+ 9) verringerte sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung (-0,6 %-Punkte).

Die Teilzeitarbeit verteilt sich auf Frauen und Männer wie folgt:



### 1.1.5 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Erhebungszeitpunkt war eine Mitarbeiterin des Eigenbetriebs Kommunale Datenzentrale beurlaubt.

## 1.2 Statistisches Material

### 1.2.1 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer

#### 1.2.1.1 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Statusgruppen

##### Frauenförderplan 2010

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	8,3	1	91,7	11	12
Beschäftigte	27,3	12	72,7	32	44
gesamt	23,2	13	76,8	43	56

##### Frauenförderplan 2004

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	11,1	1	88,9	8	9
Beschäftigte	36,8	14	63,2	24	38
gesamt	31,9	15	68,1	32	47

##### Veränderungen 2004/2010

	Frauen in % 2004	Frauen in % 2010	Abweichung in %	Männer in % 2004	Männer in % 2010	Abweichung in %
Beamtinnen und Beamte	11,1	8,3	- 2,8	88,9	91,7	+ 2,8
Beschäftigte	36,8	27,3	- 9,5	63,2	72,7	+ 9,5
gesamt	31,9	23,2	- 8,7	68,1	76,8	+ 8,7

1.2.1.2 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen

**Frauenförderplan 2010**

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S mittlerer D.									
A 9				2		2	2		2
A 10				2		2	2		2
A 11				2		2	2		2
A 12	1		1	4		4	5		5
A 13 S gehobener D.	1		1	1		1	1		1
A 13 höherer D.				11		11	12		12
A 14									
A 15									
A 16									
gesamt	1		1	11		11	12		12

**Frauenförderplan 2004**

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 5									
A 6									
A 7									
A 8									
A 9 S mittlerer D.									
A 9				1		1	1		1
A 10	1		1				1		1
A 11				4		4	4		4
A 12				2		2	2		2
A 13 S gehobener D.	1		1	8		8	9		9
A 13 höherer D.									
A 14									
A 15									
A 16									
gesamt	1		1	8		8	9		9

## Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Entgeltgruppen

### Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1									
2		1	1					1	1
2a									
3									
4									
5									
vergleichbar einfacher D.		1	1					1	1
6									
7									
8	1	1	2	10		10	11	1	12
vergleichbar mittlerer D.	1	1	2	10		10	11	1	12
9	2		2	3		3	5		5
10	1	3	4	7		7	8	3	11
11	2	1	3	9		9	11	1	12
12				2		2	2		2
vergleichbar gehobener D.	5	4	9	21		21	26	4	30
13									
14									
15				1		1	1		1
15a									
vergleichbar höherer D.				1		1	1		1
gesamt	6	6	12	32		32	38	6	44

### Frauenförderplan 2004 (Verteilung nach Vergütungsgruppen)

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
X									
IX									
VIII									
VII									
VI b	1		1				1		1
V c	1		1				1		1
V b (Meister)									
V b	1		1				1		1
IV b	2	1	3	4		4	6	1	7
IV a	2	3	5	7	2	9	9	5	14
III		1	1	8		8	8	1	9
II				2		2	2		2
I b				1		1	1		1
I a									
I									
gesamt	7	5	12	22	2	24	29	7	36

Die obigen Zahlen sind nur bedingt vergleichbar, auf die Ausführungen zu 1.1.3.2 wird verwiesen. In obiger Abbildung blieben 2004 2 Arbeiterinnen unberücksichtigt.

### 1.2.2 Aus- und Fortbildung

Die Vergabe der Ausbildungsplätze und die Fortbildung sind für die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe zusammengefasst im Frauenförderplan der Stadtverwaltung dargestellt.

### 1.2.3 Einstellungen ab 01.01.2006 bis 31.12.2010

in Besoldungsgruppen

	Frauen	Männer	Frauen in %
A 9		2	0,0
A 12	1		100,0

in Entgeltgruppen

	Frauen	Männer	Frauen in %
3		2	0,0
6		4	0,0
8	1	2	33,3
9		1	0,0
10	1	1	50,0
11		2	0,0
15		1	0,0
gesamt	2	13	13,3

### 1.2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen

von Bes.-gr.	nach Bes.-gr.	Frauen	Männer
A9	A10		2
A11	A12		2
gesamt			4

Höhergruppierungen

von Entg.-gr.	nach Entg.-gr.	Frauen	Männer
5	6	1	1
5	8		2
6	8	1	7
8	9	1	
9	10		1
10	11		1
gesamt		3	12

## 2. Maßnahmen

Für den Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale wurden keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Frauen erarbeitet.

Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen (siehe Seiten 81 ff.). Besonderheiten des Eigenbetriebs sind darüber hinaus im Folgenden genannt.

### **Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

In den Besoldungs- und Entgeltgruppen und in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, bei denen nach der Analyse eine Unterrepräsentanz besteht, wird ein Abbau angestrebt.

Trotz aller Bemühungen, potentielle Bewerberinnen anzusprechen, ist der Anteil der Frauen an der Beschäftigtenzahl seit 2004 von 31,9 % auf 23,2 % gesunken.



## **Teil III**

**Frauenförderplan des Eigenbetriebes  
Gebäudewirtschaft Mainz**

## Inhaltsübersicht

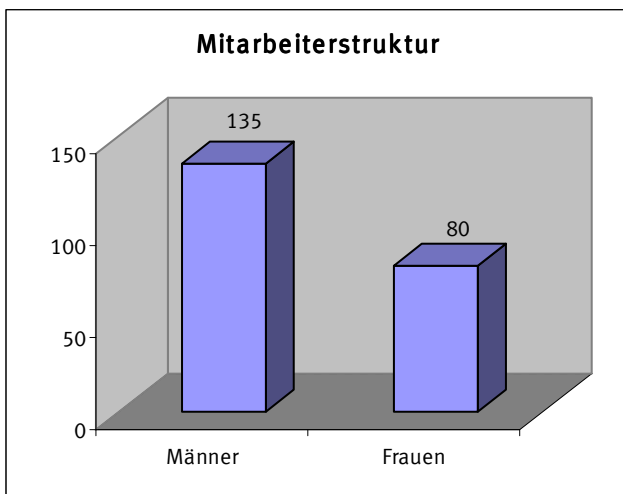
1.1	Analyse	105
1.1.1	Beschäftigtenstruktur bei dem Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz	105
1.1.2	Verteilung nach Statusgruppen	106
1.1.2.1	Beamte/Beamtinnen	106
1.1.2.2	Beschäftigte	106
1.1.3	Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen	107
1.1.3.1	Nach Besoldungsgruppen	107
1.1.3.2	Nach Entgeltgruppen	108
1.1.3.3	Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	108
1.1.4	Teilzeitarbeit	109
1.1.5	Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	109
1.2	Statistisches Material	110
1.2.1	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer	110
1.2.1.1	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Statusgruppen	110
1.2.1.2	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	111
1.2.2	Aus- und Fortbildung	113
1.2.3	Einstellungen ab 01.01.2006 bis 31.12.2010	113
1.2.4	Beförderungen und Höhergruppierungen	113
2.	Maßnahmen	114

## 1.1 Analyse

### 1.1.1 Beschäftigtenstruktur bei dem Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2010 waren von insgesamt 215 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft Mainz

80 Frauen (37,2 %) und  
135 Männer (62,8 %.)



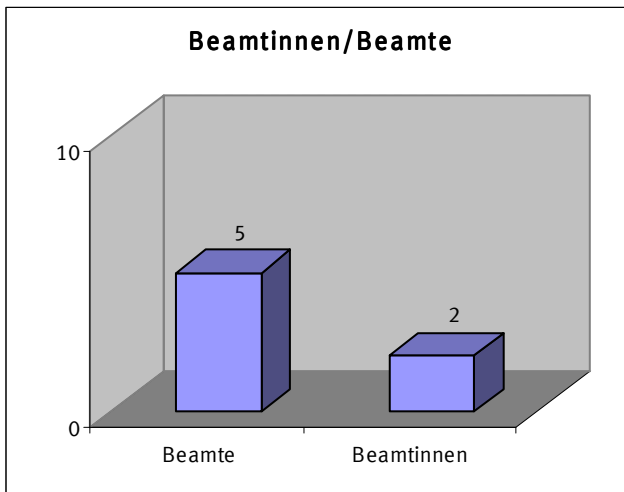
Gegenüber den bisher vorgelegten Berichten aus 2001 und 2004 ist die Zahl der Frauen weiter gesunken. 2010 waren noch 80, überwiegend Reinigungskräfte beschäftigt, deren Stellen durch Fremdvergabe der Reinigungsleistungen entfallen sind (Rückgang um 34 Personen).

Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Männer auf 135 gestiegen (Zunahme um 31). Ursache hierfür ist, dass die Hausmeister von Schulen in den Eigenbetrieb übernommen wurden.

## 1.1.2 Verteilung nach Statusgruppen

### 1.1.2.1 Beamte/Beamtinnen

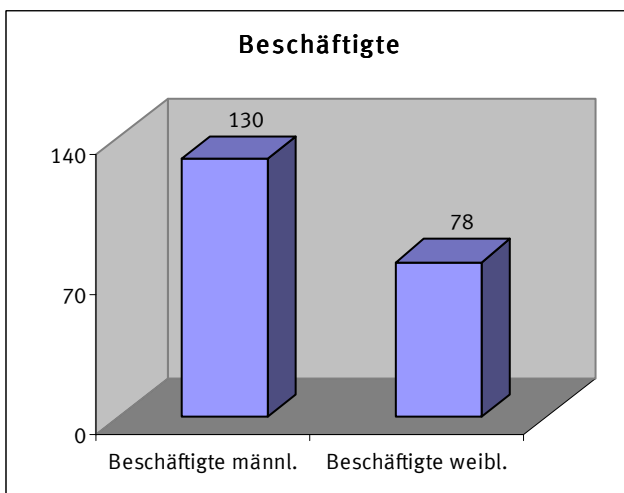
Im Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz sind  
2 Beamtinnen (28,6 %) und  
5 Beamte (71,4 %) beschäftigt.



Auf die Ausführungen im Frauenförderplan der Stadtverwaltung zu diesem Thema wird verwiesen.

### 1.1.2.2 Beschäftigte

In der Gruppe der Beschäftigten sind  
78 Frauen (37,5 %) und  
130 Männer (62,5 %) beschäftigt.



Gegenüber 2004 ist die Anzahl der Frauen bei den Beschäftigten von absolut 92 auf 78 gefallen. Im Vergleich dazu ist die Zahl der Männer von 116 auf 130 gestiegen. Auf die Ausführungen zu 1.1.1 wird verwiesen.

### 1.1.3 Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen

Auf der Grundlage des § 7 in Verbindung mit § 4 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes ist zu prüfen, ob eine Unterrepräsentanz der Frauen innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe vorliegt. Dies bildet die Grundlage für die nachstehende Betrachtung.

Die entsprechenden Vergütungs- und Lohngruppen mit Unterrepräsentanz sind mit "ja" gekennzeichnet.

#### 1.1.3.1 Nach Besoldungsgruppen

	Frauen gesamt	Männer gesamt	Unter- repräsen- tanz	Frauenan- teil in %	Frauenan- teil in % 2004
A 5 S					
einfacher D.					<b>0,0</b>
A 6					
A 7					
A 8	<b>1</b>	<b>1</b>	nein	50,0	
A 9 S					
mittlerer D.	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>nein</b>	<b>50,0</b>	<b>0,0</b>
A 9					
A 10	<b>1</b>		nein	100,0	
A 11		<b>2</b>	ja	0,0	
A 12					
A 13 S					
gehobener D.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>ja</b>	<b>33,3</b>	<b>0,0</b>
A 13					
A 14					
A 15		<b>1</b>	ja	0,0	
A 16		<b>1</b>	ja	0,0	
höherer D.		<b>2</b>	<b>ja</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

### 1.1.3.2 Nach Entgeltgruppen

	Frauen gesamt	Männer gesamt	Unterreprä- sentanz	Frauenanteil in %
1	4	1	nein	80,0
2	50	3	nein	94,3
2a	3		nein	100,0
3	1	4	ja	20,0
vergleichbar einfacher D.	<b>58</b>	<b>8</b>	<b>nein</b>	<b>87,9</b>
4				
5	1	36	ja	2,7
6	9	37	ja	19,6
7		8	ja	0,0
8	6	7	ja	46,2
vergleichbar mittlerer D.	<b>16</b>	<b>88</b>	<b>ja</b>	<b>15,4</b>
9	1	10	ja	9,1
10	1	7	ja	12,5
11	2	7	ja	22,2
12		7	ja	0,0
vergleichbar gehobener D.	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>ja</b>	<b>11,4</b>
13		3	ja	0,0
14				
15				
15a				
vergleichbar höherer D.		<b>3</b>	<b>ja</b>	<b>0,0</b>

In den Entgeltgruppen 5 TVöD und 6 TVöD werden Hausmeister eingruppiert. Voraussetzung ist eine handwerkliche Ausbildung. In den Stellenausschreibungen wird ausdrückliche darauf hingewiesen, dass wir besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert sind. Dies hat jedoch bisher zu keinem nennenswerten Erfolg geführt, da Frauen in handwerklichen Berufen am Arbeitsmarkt fast nicht zur Verfügung stehen. Auch Bemühungen über die Agentur für Arbeit führten nicht zum Erfolg.

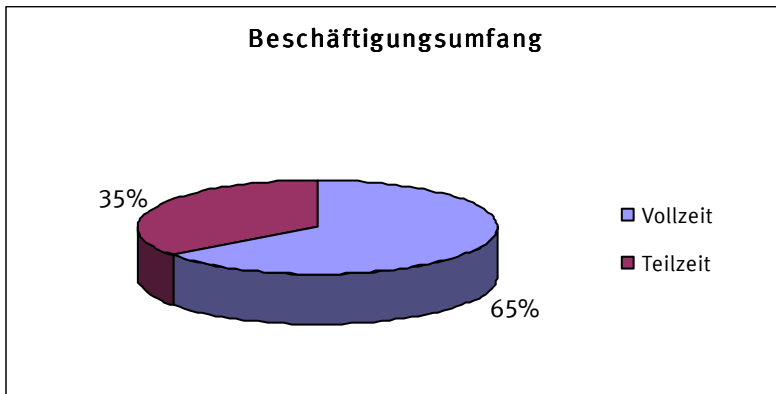
In die Entgeltgruppen 9 TVöD bis 12 TVöD sind Ingenieurinnen und Ingenieure eingruppiert. Auch hier gilt, dass auf Bewerbungen von Frauen besonderer Wert gelegt wird.

### 1.1.3.3 Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben

Die Leitungsstellen sind mit Männern besetzt.

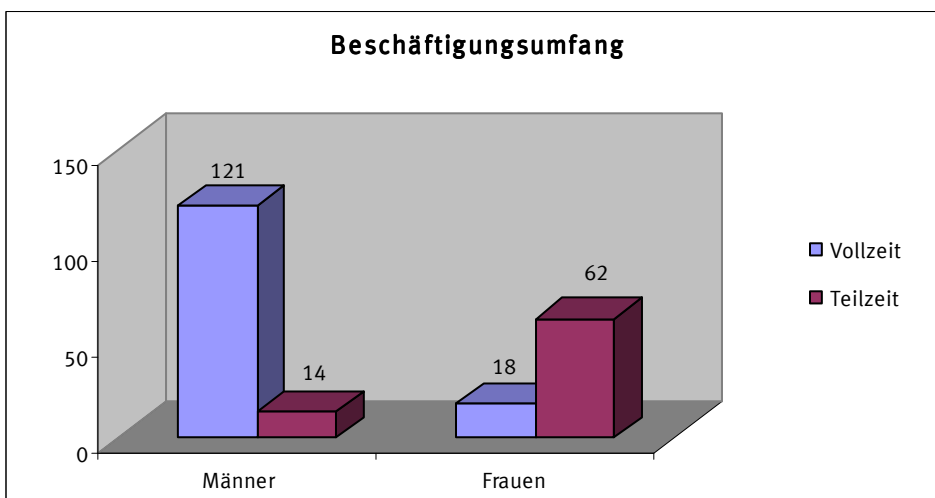
### 1.1.4 Teilzeitarbeit

Von den insgesamt 215 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind  
139 in Vollzeit und  
76 in Teilzeit tätig.



U. a. durch Fremdvergabe der Reinigungsleistungen ist die Teilzeitquote gegenüber 2004 um 3,9 Prozentpunkte auf 35,3 % gesunken.

Die Teilzeitarbeit verteilt sich auf Frauen und Männer wie folgt:



### 1.1.5 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Erhebungszeitpunkt war weder eine Mitarbeiterin noch ein Mitarbeiter des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft Mainz beurlaubt.

## 1.2 Statistisches Material

### 1.2.1 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer

#### 1.2.1.1 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Statusgruppen

##### Frauenförderplan 2010

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	28,6	2	71,4	5	7
Beschäftigte	37,5	78	62,5	130	208
gesamt	37,2	80	62,8	135	215

##### Frauenförderplan 2004

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	0,0	0	100,0	4	4
Beschäftigte	44,2	92	55,8	116	208
gesamt	43,4	92	56,6	120	212

##### Veränderungen 2004/2010

	Frauen in % 2004	Frauen in % 2010	Abweichung in %	Männer in % 2004	Männer in % 2010	Abweichung in %
Beamtinnen und Beamte	0,0	28,6	+ 28,6	100,0	71,4	- 28,6
Beschäftigte	44,2	37,5	- 6,7	55,8	62,5	+ 6,7
gesamt	43,4	37,2	- 6,2	56,6	62,8	+ 6,2



### 1.2.1.2 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen

#### Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 5									
A 6									
A 7									
A 8		1	1	1		1	1	1	2
A 9 S									
mittlerer D.		1	1	1		1	1	1	2
A 9									
A 10	1		1				1		1
A 11				2		2	2		2
A 12									
A 13 S									
gehobener D.	1		1	2		2	3		3
A 13									
A 14									
A 15				1		1	1		1
A 16				1		1	1		1
höherer D.				2		2	2		2
gesamt	1	1	2	5		5	6	1	7

#### Frauenförderplan 2004

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 5									
A 6					1	1		1	1
A 7									
A 8									
A 9 S									
mittlerer D.					1	1		1	1
A 9									
A 10									
A 11				1		1	1		1
A 12									
A 13 S									
gehobener D.				1		1	1		1
A 13									
A 14									
A 15				1		1	1		1
A 16				1		1	1		1
höherer D.				2		2	2		2
gesamt				3	1	4	3	1	4

## Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Entgeltgruppen

### Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1		4	4		1	1	5	5	5
2	4	46	50	1	2	3	5	47	53
2a		3	3					3	3
3	1		1	4		4			5
4									
5		1	1	30	6	36	30	7	37
vergleichbar einfacher D.	<b>5</b>	<b>54</b>	<b>59</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>63</b>	<b>103</b>
6	5	4	9	36	1	37	41	5	46
7				8		8	8		8
8	4	2	6	7		7	11	2	13
vergleichbar mittlerer D.	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>52</b>	<b>60</b>	<b>7</b>	<b>67</b>
9		1	1	9	1	10	9	2	11
10	1		1	6	1	7	7	1	8
11	2		2	6	1	7	8	1	9
12				6	1	7	6	1	7
vergleichbar gehobener D.	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>35</b>
13				3		3	3		3
14									
15									
15a									
vergleichbar höherer D.				<b>3</b>		<b>3</b>	<b>3</b>		<b>3</b>
gesamt	<b>17</b>	<b>61</b>	<b>78</b>	<b>116</b>	<b>14</b>	<b>130</b>	<b>133</b>	<b>75</b>	<b>208</b>

### Frauenförderplan 2004 (Verteilung nach Vergütungsgruppen)

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
IX		1	1					1	1
VIII									
VII	3	1	4	35	2	37	38	3	41
VI b	1	1	2	24		24	25	1	26
V c	1	1	2	1		1	2	1	3
V b (Meister)				9	3	12	9	3	12
V b									
IV b		1	1	4		4	4	1	5
IV a	1	1	2	5	1	6	6	2	8
III				1		1	1		1
II				10	2	12	10	2	12
II a									
I b									
I a									
I									
sonstige									
gesamt	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>89</b>	<b>8</b>	<b>97</b>	<b>95</b>	<b>14</b>	<b>109</b>

### 1.2.2 Aus- und Fortbildung

Die Vergabe der Ausbildungsplätze und die Fortbildung sind für die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe zusammengefasst im Frauenförderplan der Stadtverwaltung dargestellt.

### 1.2.3 Einstellungen ab 01.01.2006 bis 31.12.2010

in Entgeltgruppen

	Frauen	Männer	Frauen in %
1	5	1	83,3
2	2	2	50,0
3	2	12	16,7
5	1	5	16,7
6	4	9	30,8
8		3	0,0
9	1	2	33,3
10	2	3	40,0
11		2	0,0
12	1		100,0
<b>gesamt</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>31,6</b>

### 1.2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen

von Bes.-gr.	nach Bes.-gr.	Frauen	Männer
A 9	A 10	1	

Höhergruppierungen

von Entg.-gr.	nach Entg.-gr.	Frauen	Männer
2	3	1	
3	5	1	6
3	6		1
5	6	2	16
5	7		1
6	7		3
6	8	3	1
8	9		1
11	12		2
<b>gesamt</b>		<b>7</b>	<b>31</b>

## 2. Maßnahmen

Für den Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz wurden keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Frauen erarbeitet.

Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen (siehe Seiten 81 ff.).

## Teil IV

### Frauenförderplan des Entsorgungsbetriebes

## Inhaltsübersicht

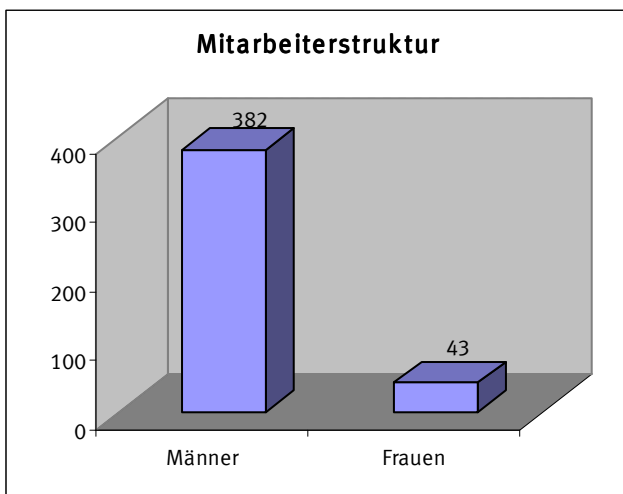
1.1	Analyse	117
1.1.1	Beschäftigtenstruktur bei dem Entsorgungsbetrieb	117
1.1.2	Verteilung nach Statusgruppen	118
1.1.2.1	Beamte/Beamtinnen	118
1.1.2.2	Beschäftigte	118
1.1.3	Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen	119
1.1.3.1	Nach Entgeltgruppen	119
1.1.3.3.	Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	120
1.1.4.	Teilzeitarbeit	120
1.1.5	Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	121
1.2	Statistisches Material	122
1.2.1	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer	122
1.2.1.1	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Statusgruppen	122
1.2.1.2	Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	123
1.2.2	Aus- und Fortbildung	125
1.2.3	Einstellungen ab 01.01.2006 bis 31.12.2010	125
1.2.4	Beförderungen und Höhergruppierungen	125
2.	Maßnahmen	126

## 1.1 Analyse

### 1.1.1 Beschäftigtenstruktur bei dem Entsorgungsbetrieb

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2010 waren von insgesamt 425 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Entsorgungsbetriebs

43 Frauen (10,1 %) und  
382 Männer (89,9 %).



Die absolute Zahl der Beschäftigten ist von 430 (Frauenförderplan 2004) auf 425 gesunken. Dennoch stieg der Frauenanteil gegenüber 2004 leicht an (+ 6).

Die Ursache für die nur geringe Steigerung liegt nicht in mangelnden Bemühungen des Entsorgungsbetriebs. Hauptursache ist nach wie vor, dass in den Berufen Straßenreiniger/-in, Mülllader/-in und Kraftfahrer/-in keine geeigneten Bewerbungen von Frauen vorlagen.

## 1.1.2 Verteilung nach Statusgruppen

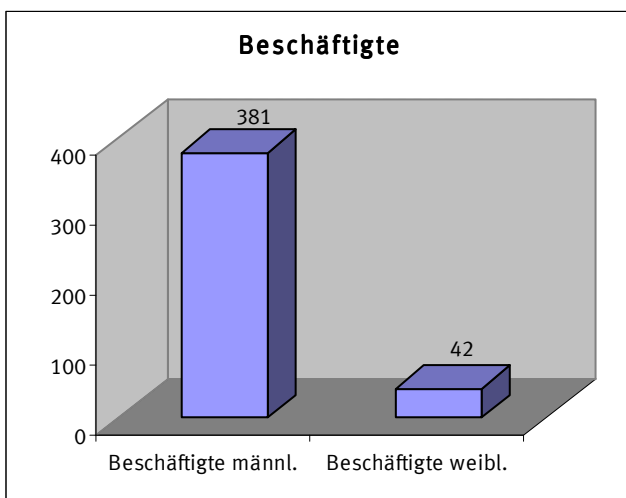
### 1.1.2.1 Beamte/Beamtinnen

Im Entsorgungsbetrieb sind 1 Beamtin und 1 Beamter beschäftigt.

Auf die Ausführungen im Frauenförderplan der Stadtverwaltung zu diesem Thema wird verwiesen.

### 1.1.2.2 Beschäftigte

In der Gruppe der Beschäftigten sind 42 Frauen (10,0 %) und 381 Männer (90,0 %) beschäftigt.



Gegenüber 2004 ist die Anzahl der Frauen von absolut 34 auf 42 gestiegen. Im Vergleich dazu die Anzahl der Männer von 392 auf 381 gesunken.



### 1.1.3 Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen

Auf der Grundlage des § 7 in Verbindung mit § 4 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes ist zu prüfen, ob eine Unterrepräsentanz der Frauen innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe vorliegt. Dies bildet die Grundlage für die nachstehende Betrachtung. Die entsprechenden Vergütungs- und Lohngruppen mit Unterrepräsentanz sind mit "ja" gekennzeichnet.

#### 1.1.3.1 Nach Entgeltgruppen

	Frauen gesamt	Männer gesamt	Unter- repräsen- tanz	Frauenan- teil in %
1	5		nein	100,0
2	1	36	ja	2,7
2a		6	ja	
3	1	168	ja	0,6
vergleichbar einfacher D.	<b>7</b>	<b>210</b>	<b>ja</b>	<b>3,2</b>
4	2	4	ja	33,3
5	2	58	ja	3,3
6	3	54	ja	5,3
7	2	4	ja	33,3
8	9	16	ja	36,0
vergleichbar mittlerer D.	<b>18</b>	<b>136</b>	<b>ja</b>	<b>11,7</b>
9	13	20	ja	39,4
10	3	6	ja	33,3
11		4	ja	0,0
12		1	ja	0,0
vergleichbar gehobener D.	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>ja</b>	<b>34,0</b>
13	1	2	ja	33,3
14		1	ja	0,0
15				
15a		1	ja	0,0
vergleichbar höherer D.	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>ja</b>	<b>20,0</b>

Freiwerdende Stellen wurden geschlechtsneutral mit einem Hinweis auf Unterrepräsentanz ausgeschrieben.

Die Überrepräsentanz in der ersten Entgeltgruppe ergibt sich aus der Tatsache, dass es sich dabei um Reinigungskräfte handelt.

In der Entgeltgruppe 3 sind Straßenreiniger und Müllader eingruppiert.

Ab der Entgeltgruppe 4 ist in der Regel eine abgeschlossene handwerkliche Ausbildung Voraussetzung für die Eingruppierung.

Bei den von der Stadtverwaltung Mainz am Arbeitsmarkt nachgefragten Straßenreinigern, Mülladern und Handwerkskräften besteht jedoch auch nur ein geringes bzw. kein Angebot an Frauen. Darüber hinaus handelt es sich bei den auszuübenden Tätigkeiten überwiegend um schwere körperliche Arbeiten.

#### 1.1.3.3. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben

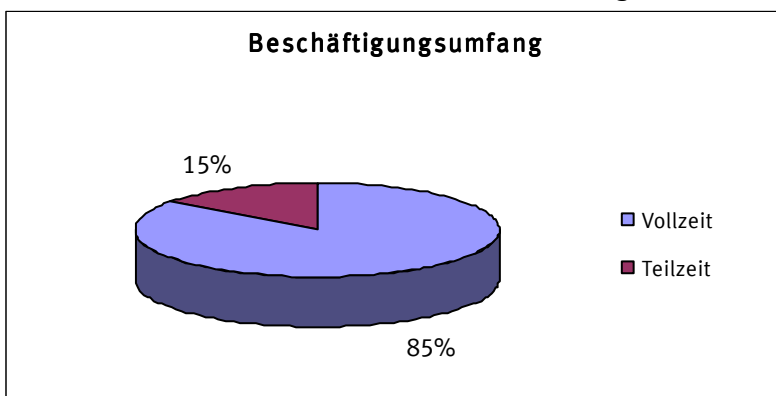
Von den im Entsorgungsbetrieb ausgewiesenen Stellen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben sind zwischenzeitlich die Stelle einer Abteilungsleitung und einer Sachgebietsleitung jeweils mit einer Frau besetzt. Alle anderen Leitungsstellen sind mit Männern besetzt.

Kurz nach dem Erhebungszeitpunkt wurde eine weitere Abteilungsleiterin (vergleichbar höherer Dienst) im Entsorgungsbetrieb eingestellt.

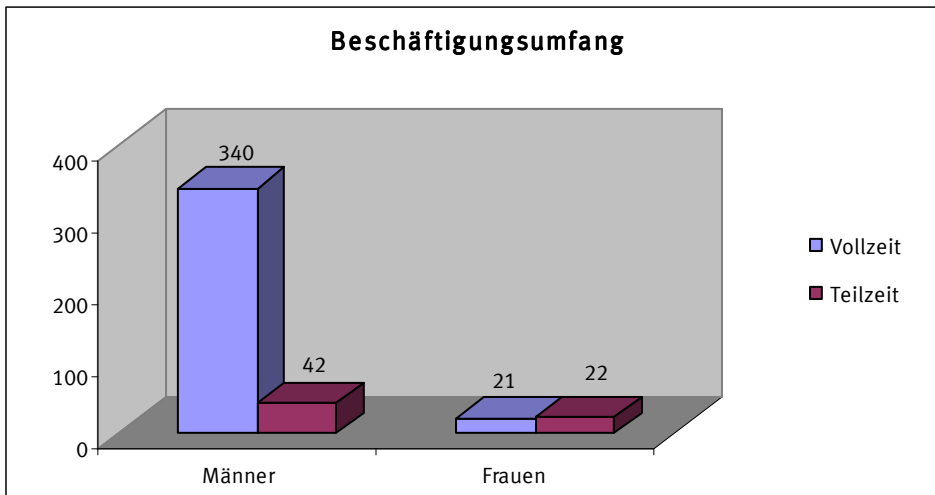
#### 1.1.4. Teilzeitarbeit

Von den insgesamt 425 Beschäftigten sind

361 in Vollzeit und  
64 in Teilzeit tätig.



Die absolute Anzahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen hat sich, auch unter Berücksichtigung sinkender Gesamtbeschäftigtenzahl, nahezu verdoppelt (+ 6,8 %).



### 1.1.5 Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Erhebungszeitpunkt waren zwei Mitarbeiterinnen des Entsorgungsbetriebs beurlaubt. Während ihrer Beurlaubung war eine von ihnen geringfügig (elterngeldunschädlich) beschäftigt.

## 1.2 Statistisches Material

### 1.2.1 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer

#### 1.2.1.1 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Statusgruppen

##### Frauenförderplan 2010

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	50,0	1	50,0	1	2
Beschäftigte	10,0	42	90,0	381	423
gesamt	10,1	43	89,9	382	425

##### Frauenförderplan 2004

	Frauen in %	Frauen gesamt	Männer in %	Männer gesamt	gesamt
Beamtinnen und Beamte	75,0	3	25,0	1	4
Beschäftigte	8,0	34	92,0	392	426
gesamt	8,6	37	91,4	393	430

##### Veränderungen 2004/2010

	Frauen in % 2004	Frauen in % 2010	Abweichung in %	Männer in % 2004	Männer in % 2010	Abweichung in %
Beamtinnen und Beamte	75,0	50,0	- 25,0	25,0	50,0	+ 25,0
Beschäftigte	8,0	10,0	+ 2,0	92,0	90,0	- 2,0
gesamt	8,6	10,1	+ 1,5	91,4	89,9	- 1,5

1.2.1.2 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen

**Frauenförderplan 2010**

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 5									
A 6									
A 7									
A 8	1		1				1		1
A 9 S									
mittlerer D.	1		1				1		1
A 9									
A 10									
A 11				1		1	1		1
A 12									
A 13 S									
gehobener D.				1		1	1		11
A 13									
A 14									
A 15									
A 16									
höherer D.									
gesamt	1		1	1		1	2		2

**Frauenförderplan 2004**

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
A 5									
A 6									
A 7		1	1					1	1
A 8									
A 9 S									
mittlerer D.		1	1					1	1
A 9	1		1				1		1
A 10	1		1				1		1
A 11									
A 12				1		1	1		1
A 13 S									
gehobener D.	2		2	1		1	3		3
A 13									
A 14									
A 15									
A 16									
höherer D.									
gesamt	2	1	3	1		1	3	1	4

## Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Entgeltgruppen

### Frauenförderplan 2010

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
1		5	5					5	5
2		1	1	14	22	36	14	23	37
2a				6		6	6		6
3	1		1	163	5	168	164	5	169
4		2	2	4		4	4	2	6
5	1	1	2	56	2	58	57	3	60
vergleichbar einfacher D.	2	9	11	243	29	272	245	38	283
6	2	1	3	48	6	54	50	7	57
7	1	1	2	4		4	5	1	6
8	2	7	9	16		16	18	7	25
vergleichbar mittlerer D.	5	9	14	68	6	74	73	15	88
9	11	2	13	16	4	20	27	6	33
10	1	2	3	5	1	6	6	3	9
11				4		4	4		4
12				1		1	1		1
vergleichbar gehobener D.	12	4	16	26	5	31	38	9	47
13	1		1		2	2	1	2	3
14				1		1	1		1
15									
15a				1		1	1		1
vergleichbar höherer D.	1		1	2	2	4	3	2	5
gesamt	20	22	42	339	42	381	359	64	423

### Frauenförderplan 2004 (Verteilung nach Vergütungsgruppen)

	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Männer gesamt	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	gesamt
IX		2	2					2	2
VIII									
VII				3		3	3		3
VI b	5	2	7	1		1	6	2	8
V c	7	1	8	5		5	12	1	13
V b (Meister)	3		3	7	3	10	10	3	13
V b	1		1	6		6	7		7
IV b	4	2	6	5		5	11	2	13
IV a	1		1	5	1	6	6	1	7
III				2		2	2		2
II	1		1	3		3	4		4
II a									
I b									
I a									
I									
sonstige									
gesamt	22	7	29	37	4	41	61	11	70

### 1.2.2 Aus- und Fortbildung

Die Vergabe der Ausbildungsplätze und die Fortbildung sind für die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe zusammengefasst im Frauenförderplan der Stadtverwaltung dargestellt.

### 1.2.3 Einstellungen ab 01.01.2006 bis 31.12.2010

in Entgeltgruppen

	Frauen	Männer	Frauen in %
1	11		100,0
2	5	31	13,9
3	1	24	4,0
5		19	0,0
6	5	6	45,5
7	1	1	50,0
8	1		100,0
10		2	0,0
13	1		100,0
gesamt	<b>25</b>	<b>83</b>	<b>23,1</b>

### 1.2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen

von Bes.-gr.	nach Bes.-gr.	Frauen	Männer
A 7	A 8	1	

Höhergruppierungen

von Entg.-gr.	nach Entg.-gr.	Frauen	Männer
1	5	1	
2	3		1
3	5		1
3	6		1
3	8		1
5	6	1	4
5	8		1
6	7	2	2
6	8	2	1
7	8	1	1
8	9		4
9	11		1
10	11		2
13	14		1
gesamt		<b>7</b>	<b>21</b>

## 2. **Maßnahmen**

Für den Entsorgungsbetrieb wurden keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Frauen erarbeitet.

Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen (siehe Seiten 81 ff.).