

# Gleichstellungsplan

der Kreisstadt Unna

6. Fortschreibung 2019 – 2021

**„Auch nach  
20 Jahren  
braucht es  
noch viel“**

**„Frauenförderung bleibt  
Chefsache auf allen Ebenen“**



## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Vorbemerkung</b>	<b>Seite 3</b>
<b>2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	<b>Seite 5</b>
<b>2.1 Erläuterungen zur Erhebung der Beschäftigtenstruktur</b>	<b>Seite 5</b>
<b>2.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	<b>Seite 6</b>
<b>3. Prognose und Zielvorgaben</b>	<b>Seite 14</b>
<b>4. Maßnahmen</b>	<b>Seite 15</b>
<b>4.1 Übergreifende Maßnahmen und Maßnahmen auf der Führungsebene</b>	<b>Seite 15</b>
<b>4.2 Stellenausschreibungen</b>	<b>Seite 16</b>
<b>4.3 Stellenbesetzungen</b>	<b>Seite 17</b>
<b>4.4 Ausbildung</b>	<b>Seite 17</b>
<b>4.5 Fortbildung</b>	<b>Seite 18</b>
<b>4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	<b>Seite 19</b>
<b>4.7 Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz</b>	<b>Seite 20</b>
<b>5. Controlling</b>	<b>Seite 21</b>
<b>6. Perspektiven</b>	<b>Seite 22</b>

### **Anlagen:**

<b>1. Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>Seite 23</b>
<b>2. Berichte der Führungskräfte zur Umsetzung des Frauenförderplans</b>	<b>Seite 24</b>
<b>3. Inhaltsverzeichnis Tabellen</b>	<b>Seite 26</b>
<b>3.1 Tabellen 1–15</b>	<b>Seite 27</b>

### **Impressum**

**Herausgeber**            **Kreisstadt Unna  
Der Bürgermeister**

**Redaktion**                **Silke Bochynek  
Oliver Böer  
Anne Guse  
Natalie Menne  
Josefa Redzepi  
Annette Schmidt  
Kirsten Stork  
Michael Wiedemann**

**Grafiken / Layout**      **Franziska Heimbach**

**Stand**                      **August 2019**

**Die Zitate auf dem Deckblatt sind Aussagen der Führungskräfte zur Umsetzung des Gleichstellungsplans. Das Foto entstand beim Kindermitbringtag, siehe Kap. 4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.**

# 1. Vorbemerkung

Das seit 1999 geltende „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen“, kurz Landesgleichstellungsgesetz (LGG), dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Durch frauenfördernde Maßnahmen sollen bestehende strukturelle Benachteiligungen in den öffentlichen Verwaltungen abgebaut und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen sowie Männern verbessert werden. Schwerpunkte des LGG sind

- die leistungsabhängige Quotierungsregelung zugunsten von Frauen,
- die Verpflichtung zur grundsätzlichen Stellenausschreibung,
- die Verpflichtung zur Erstellung bzw. Fortschreibung von Frauenförderplänen bzw. Gleichstellungsplänen,
- die Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten,
- Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Durch das LGG erhalten frauenfördernde Regelungen mehr politischen Nachdruck sowie Rechts- und Anwendungssicherheit. Es verpflichtet die Kommunen und ihre eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen, somit auch die Kreisstadt Unna zusammen mit den Stadtbetrieben Unna, zu einer gezielten frauenfördernden Personalentwicklung.

Mit der Novellierung des LGG im Dezember 2016 wurden die Ziele weiter präzisiert und verbindlichere Regelungen formuliert. Der bisherige Begriff Frauenförderplan (FFP) wurde in Gleichstellungsplan (GP) umbenannt.

Das Instrument der Gleichstellungspläne soll als Bestandteil personalplanerischer Konzepte die Ziele, Maßnahmen und Verfahren für die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen festlegen, welche zum Abbau von vorhandener Unterrepräsentanz von Frauen führen. Gleichstellungspläne zeigen die vorhandenen Strukturen auf, lassen die daraus ggf. ableitbaren Benachteiligungsmechanismen erkennen und verdeutlichen deren Möglichkeiten zur Beeinflussung und Veränderung. Die Anforderungen an den Inhalt der Gleichstellungspläne und das Verfahren zu ihrer Kontrolle sind im LGG detailliert und verbindlich festgelegt. So sind die kommunalen Gleichstellungspläne und ihre Fortschreibungen durch die Räte zu beschließen.

Wesentliche Inhalte des Gleichstellungsplanes sind:

- die Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur,
- die Beschäftigtenprognose,
- die Entwicklung von Zielvorgaben sowie konkreten Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen,
- eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im November 2000 verabschiedete der Rat der Kreisstadt Unna den auf den Vorgaben des LGG basierenden 2. Frauenförderplan für die Stadtverwaltung einschließlich der Stadtbetriebe. Der 1991 vorgelegte 1. Frauenförderplan ging zurück auf das 1989 in Kraft getretene Frauenförderungsgesetz NRW.

Den Organen der städtischen Gesellschaften empfahl der Rat dringend, sich ebenfalls mit der Thematik Frauenförderplan zu befassen.

**Landesgleich-  
stellungsgesetz  
NRW**

**Frauenförderplan  
wird zum  
Gleichstellungsplan**

**Gleichstellungs-  
plan und  
Personalplanung**

**Frauenförderplan  
Unna 2000**

Laut der Beschäftigtenanalyse im Jahr 2000 waren Frauen insbesondere in folgenden Feldern benachteiligt:

1. Frauen waren insgesamt unterrepräsentiert,
2. im technischen Bereich waren sie stark unterrepräsentiert und fehlten ganz im Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst,
3. Frauen waren umso weniger vertreten, je höher die Funktion bzw. die Bezahlung war,
4. Frauen waren umso zahlreicher vertreten, je niedriger die Funktion bzw. die Bezahlung war,
5. Frauen wurden bei Höhergruppierungen/Beförderungen weniger berücksichtigt als Männer,
6. Frauen waren durch den Abbau von Stellen stärker betroffen als ihre männlichen Kollegen.

In einem umfangreichen Katalog führte der FFP damals ein Bündel von über 30 Einzelmaßnahmen auf, die zum Abbau der Benachteiligungen beitragen sollten. Die kontinuierliche Begleitung der Umsetzung des FFP wurde der Arbeitsgruppe Personalentwicklung übertragen. Weiterhin wies der FFP auf die besondere Verantwortung der Führungskräfte für die Umsetzung der Frauenförderung hin.

Nach Ablauf der Geltungsdauer von drei Jahren hat die Verwaltung einen neuen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat die Fortschreibung des FFP vorzulegen.

Die Fortschreibungen erfolgten 2003, 2006/2007, 2009/2010, 2012/2013, 2015/2016 und 2018/2019. Die aktuelle sechste Fortschreibung zeigt, wie sich die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in einem Zeitraum von 18 Jahren entwickelt hat.<sup>1</sup>

## **Fortschreibungen**

Ergänzend zur aktuellen Datenerhebung haben die Führungskräfte (Bürgermeister (BM), Beigeordnete (BG), Dezernenten (Dez.) und Bereichsleitungen (BL)) die Umsetzung des Themas Frauenförderung im Rahmen einer moderierten Bereichsleitungenkonferenz am 08.07.2019 bearbeitet. Die Ergebnisse sind in der Anlage 2 dargestellt.

Die Projektgruppe Fortschreibung des Gleichstellungsplans empfiehlt, dass die städtischen Gesellschaften das Thema Frauenförderung aufgreifen. Es besteht weiterhin Handlungsbedarf.

---

<sup>1</sup> Beim Vergleich der Daten 2006, 2009 und 2012 mit denen aus den Jahren 2000 und 2003 sind vier Systembrüche zu berücksichtigen:

- die Anpassung des Berichtszeitraums an Kalenderjahre,
- die Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) 10/2005,
- die Gründung der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen Sport und Kultur bzw. deren Reorganisation
- die Einführung des Tarifvertrages Sozial- und Erziehungsdienst (TVSuE).
- Mit der Einführung der neuen Entgeltordnung zum 01.01.2017 wurde die EG 9 TVöD in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c aufgeteilt.

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

### 2.1. Erläuterungen zur Erhebung der Beschäftigtenstruktur

Entsprechend der Vorgaben des LGG wurden die nachfolgenden Daten getrennt für die Kreisstadt Unna und separat für die Stadtbetriebe (eigenbetriebsähnliche Einrichtung) nach Geschlecht sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen erhoben (Stichtag 31.12.2018)<sup>2</sup>:

1. Zahl der beschäftigten Frauen und Männer Gesamtverwaltung
2. Zahl der beschäftigten Frauen und Männer Kreisstadt Unna
3. Zahl der beschäftigten Frauen und Männer Stadtbetriebe Unna
4. Zahl der Beurlaubten
5. Zahl der Stellen mit Führungsfunktionen differenziert nach Vollzeit / Teilzeit
6. Zahl der Höhergruppierungen / Beförderungen
7. Zahl der neu eingerichteten Stellen (Stellenzugang)
8. Zahl der abgebauten Stellen (Stellenabbau)
9. Zahl der Teilnehmenden an Fortbildungen des internen Qualifizierungsprogramms
10. Zahl der Teilnehmenden der Verwaltungslehrgänge 1 und 2, des Bilanzbuchhaltungslehrgangs Kommunal sowie des Qualifizierungsaufstiegs Laufbahngruppe 2
11. Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Ausbildungsberuf aktuell
12. Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Ausbildungsberuf für die Jahre 2013 – 2019 (geplant)
13. Altersstruktur der Beschäftigten der Kreisstadt Unna
14. Altersstruktur der Beschäftigten der Stadtbetriebe Unna
15. Leistungsorientierte Bezahlung

Frauen sind nach dem LGG unterrepräsentiert, wenn in einer Bezahlungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, der Frauenanteil weniger als 50 v.H. beträgt.

Zur Ermittlung des Frauenanteils in einer Bezahlungsgruppe, hierunter sind vergleichbare Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen zu verstehen, wurde die Personalkapazität aller Beschäftigten der Personalkapazität der Frauen wie folgt gegenübergestellt:

Std. Vollzeit Frauen + Std. Teilzeit Frauen

Std. Vollzeit Frauen + Männer + Std. Teilzeit Frauen + Männer

x 100

**Definition  
Unterrepräsentanz**

**Frauenanteil an der  
Personalkapazität**

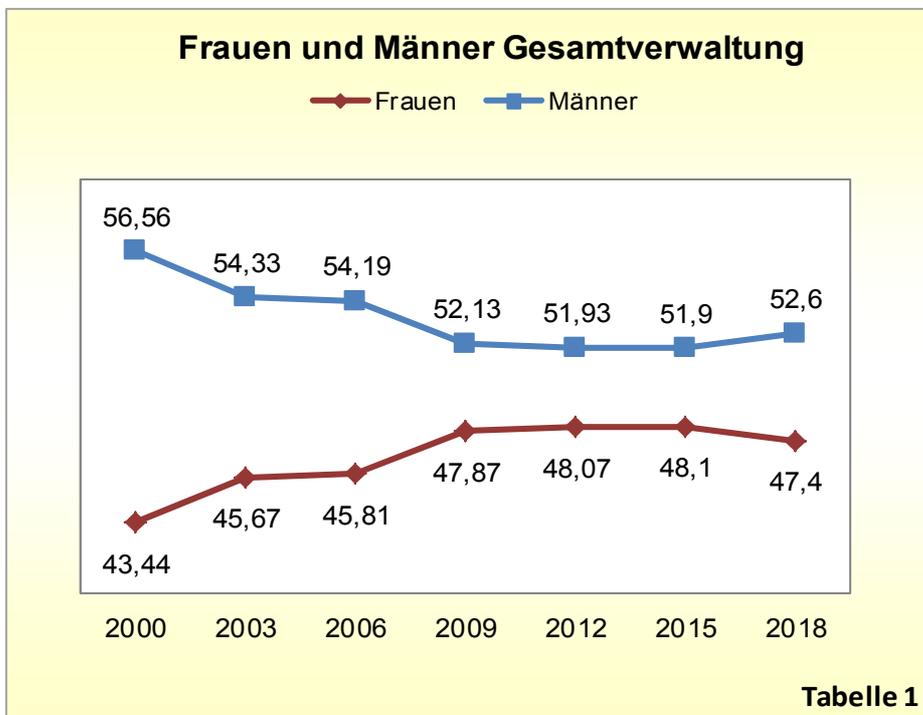
<sup>2</sup> s. Anlage 3.1, Tabellen (Tab.) 1–15

## 2.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2018 zeigt nach wie vor Benachteiligungen von Frauen:

1. Frauen sind mit 47,4 v.H. Anteil an der Personalkapazität bezogen auf die Gesamtverwaltung weiterhin unterrepräsentiert (s. Anlage 3.1, Tab. 1). Damit geht die Unterrepräsentanz von Frauen wieder auf einen Wert wie im Jahre 2009 zurück.

**Frauen sind unterrepräsentiert**



2. Frauen sind nach wie vor umso weniger vertreten, je höher die Funktion ist (Tab. 5): Auf den 3 oberen Führungsebenen (Dezernent/Betriebsleitung (Dez./Betr.L, Kämmerer), Bereichsleitung (BL), stellvertretende Bereichsleitung (stv. BL)) sind von 28 Führungskräften nur 7 weiblich (25 vom Hundert (v.H.)).
3. Frauen sind nach wie vor umso weniger vertreten, je höher die Bezahlung ist. Diese Aussage zeigt sich im Beamtenbereich deutlicher als bei den tariflich Beschäftigten.
4. Frauen sind umso zahlreicher vertreten, je niedriger die Funktion bzw. die Bezahlung ist.
5. Die hohe Beteiligung der Frauen an interner Fortbildung, abschlussbezogener Weiterbildung und Ausbildung spiegelt sich nicht in späteren Höhergruppierungen und Beförderungen bzw. in der Übertragung von Führungsaufgaben wider.

Entwicklungen mit positiven Tendenzen hinsichtlich der Beteiligung von Frauen im Zeitraum von 2000-2018 sind:

**Positive Entwicklungen**

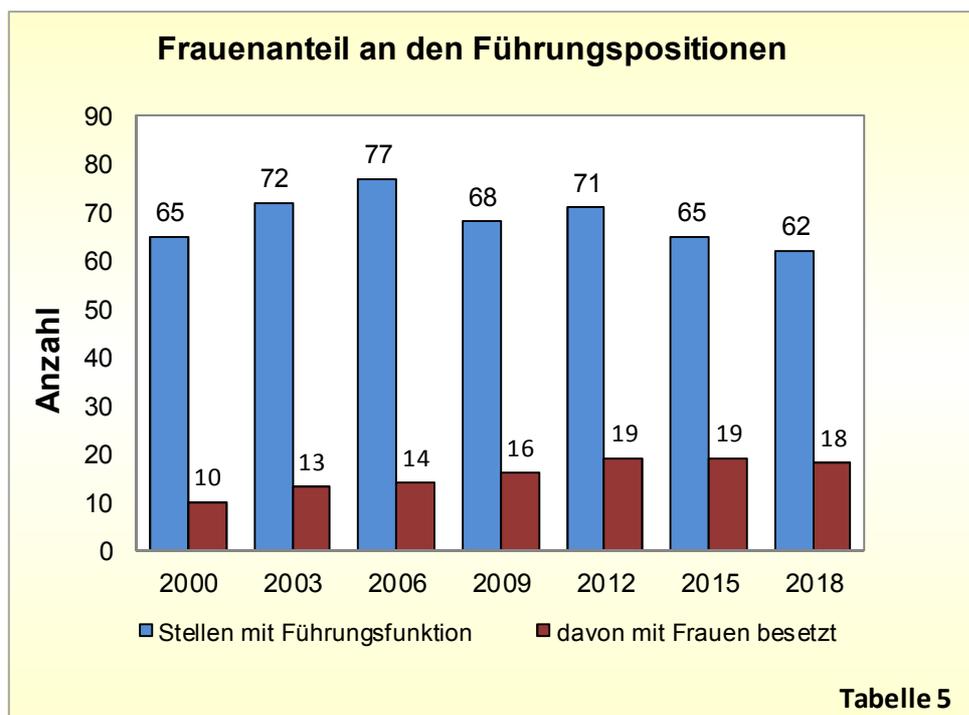
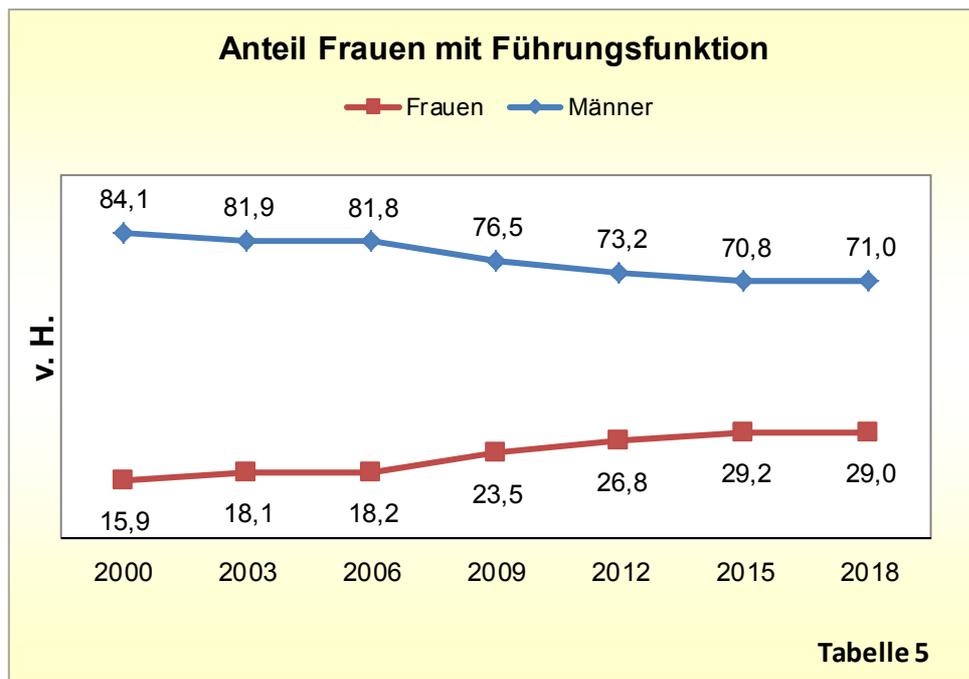
1. Auf der Ebene der Sachgebietsleitungen (SL) sind 11 der 22 Stellen mit Frauen besetzt (50 v.H.) (Tab. 5). Auch vollzeitnahe Teilzeitmodelle werden im Bereich der Führung weiter praktiziert.
2. Fehlten Frauen im Bereich der Feuerwehr und des Rettungsdienstes bei der Beschäftigtenanalyse 2000 völlig, hat inzwischen die erste Frau ihre Ausbildung abgeschlossen und ist als Brandmeisterin tätig. Zudem sind 7 Frauen im Rettungsdienst eingesetzt.
3. Die Zahl der Teilzeitmodelle wurde weiter ausgebaut.
4. Frauen beteiligen sich am internen Fortbildungsprogramm sowie an den Weiterbildungslehrgängen nach wie vor überdurchschnittlich stark
5. Frauen haben zudem einen überdurchschnittlich hohen Anteil an der Ausbildung.

Die Beschäftigungssituation stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

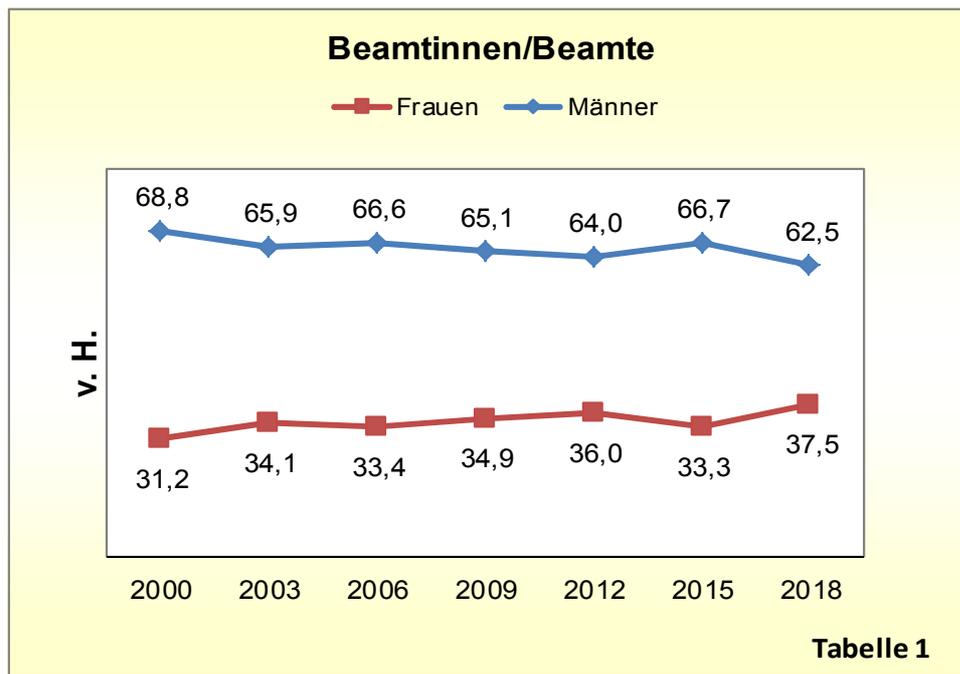
**Ist-Analyse  
Führungsebene**

Seit 2016 gibt es eine Frau im Verwaltungsvorstand. Da die Gruppe der gewählten verbeamteten Personen jedoch nicht in den Geltungsbereich des LGG fällt, wurde sie in der Beschäftigtenanalyse nicht berücksichtigt.

Die Leitungsstellen der Stadtbetriebe, der Dezernate 3 und 4 sowie des Kämmerers sind nach wie vor ausschließlich mit Männern besetzt. Von den 62 Stellen mit Führungsfunktion sind 18 Stellen (29,0 v.H.) mit Frauen besetzt (Tab. 5). Damit ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte seit 2015 konstant geblieben, die konkrete Personenzahl ist jedoch um 1 niedriger als 2015 und 2012. Die überwiegende Anzahl der Führungskräfte (59) arbeitet in Vollzeit, 3 weibliche Führungskräfte arbeiten in Teilzeit.



In der Gruppe der verbeamteten Beschäftigten sind Frauen mit einem Anteil von 37,5 v.H. immer noch deutlich unterrepräsentiert (Tab. 1).

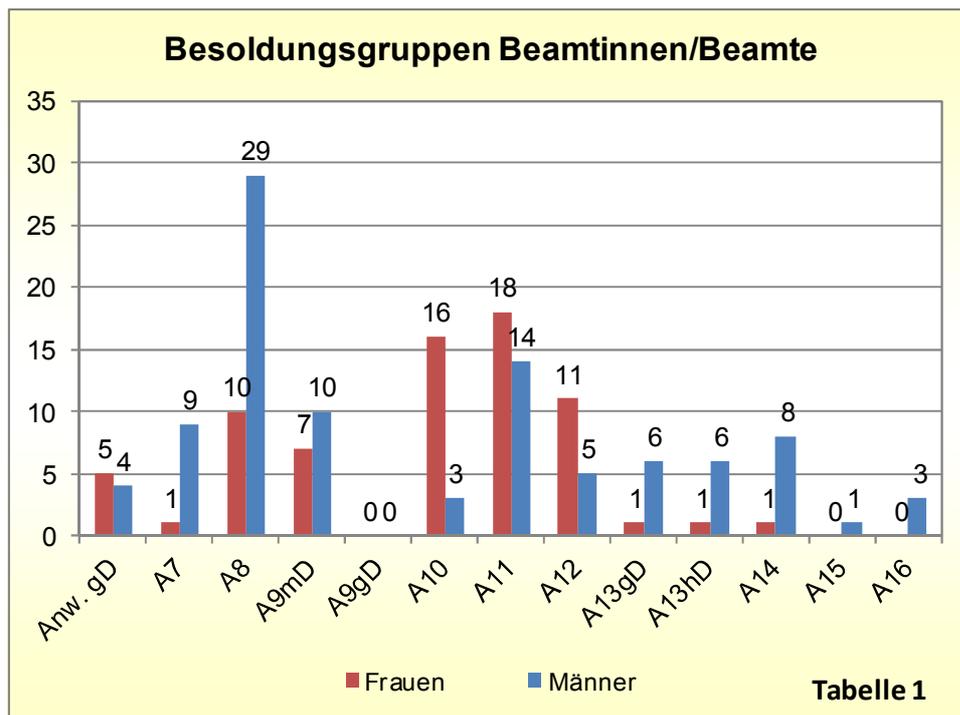


In den vier höchsten Besoldungsgruppen A16, A15, A14 und in A13 des höheren Dienstes (hD) gibt es lediglich 2 Frauen bei 18 Männern (10 v.H.).

Im gehobenen Dienst (gD) sind 46 Frauen und 28 Männer (62,2 v.H.) Mit Ausnahme der höchsten Besoldungsgruppe des gD A13, in der nur eine Frau neben 6 Männern ist, sind in den weiteren Besoldungsgruppen (A10 – A12) überwiegend Frauen beschäftigt.

Im mittleren Dienst (mD) (A7–A9 mD) sind Frauen dagegen durchgängig (stark) unterrepräsentiert: von insgesamt 66 Beamtinnen und Beamten sind nur 18 Frauen (27,3 v.H.). 47 Personen im mittleren Dienst sind bei der Feuerwehr eingesetzt, davon ist eine weiblich.

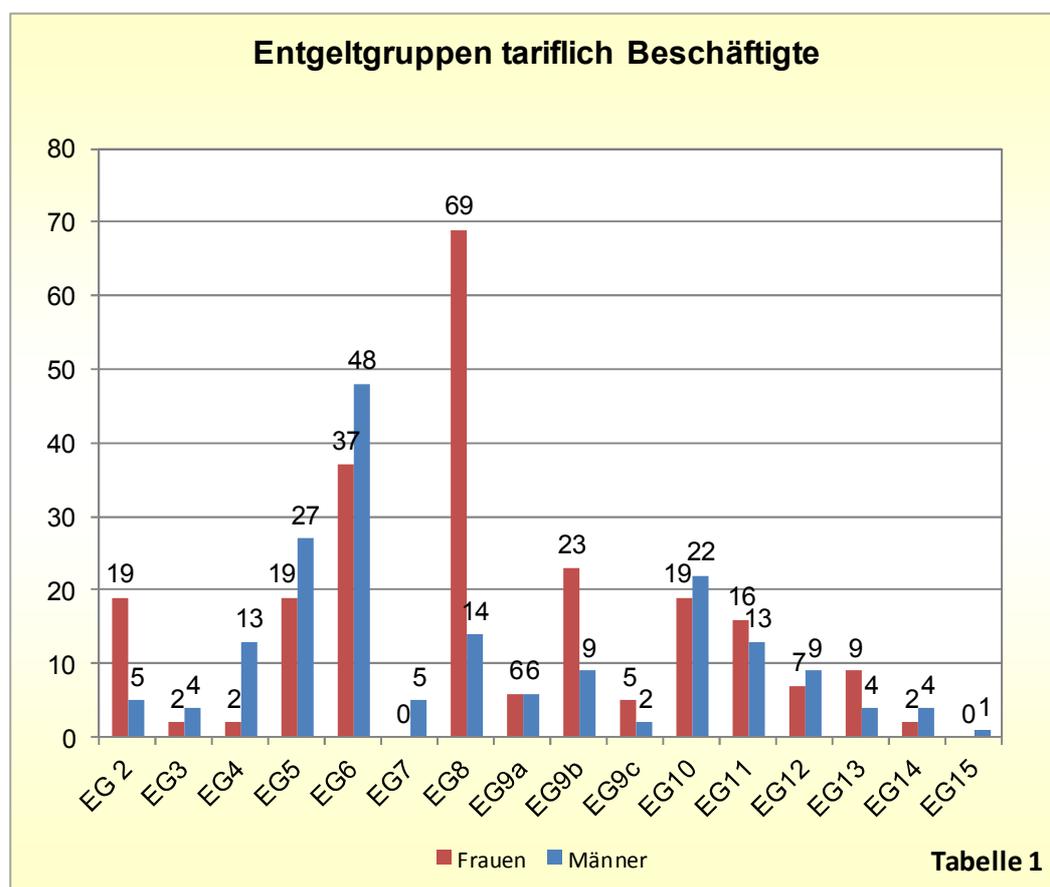
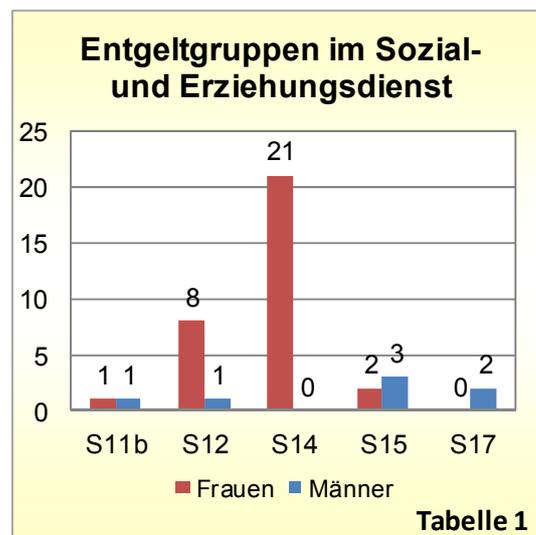
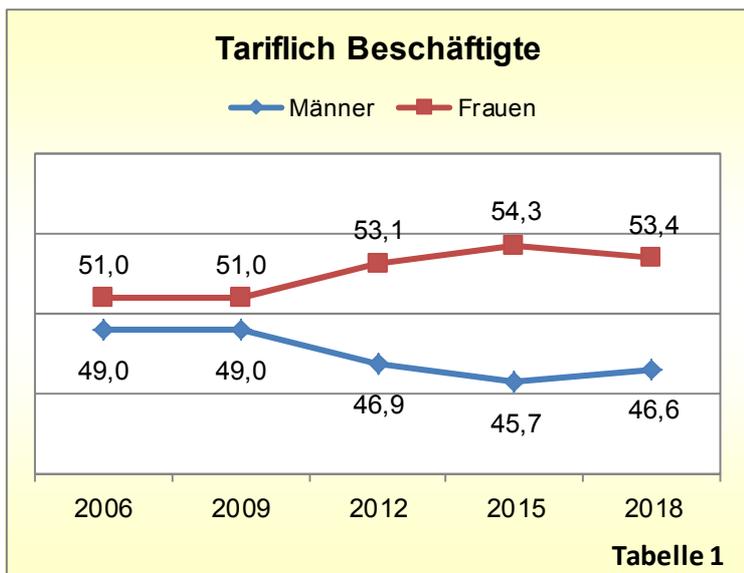
35 Beamtinnen und 1 Beamter arbeiten in Teilzeit. Alle Beurlaubten sind Frauen.



Bei den tariflich Beschäftigten sind Frauen insgesamt mit 53,4 v.H. leicht überrepräsentiert (Tab. 1). Die höchste Entgeltgruppe EG15 ist nur mit Männern besetzt. Auch in Entgeltgruppe EG14 sind Frauen unterrepräsentiert (2 Frauen, 4 Männer). Dagegen sind Frauen in EG13 stark überrepräsentiert mit 9 von 13 Personen (in dieser Gruppe sind überwiegend Spezialistinnen beschäftigt und kaum Mitarbeiterinnen mit der klassischen Verwaltungsausbildung).

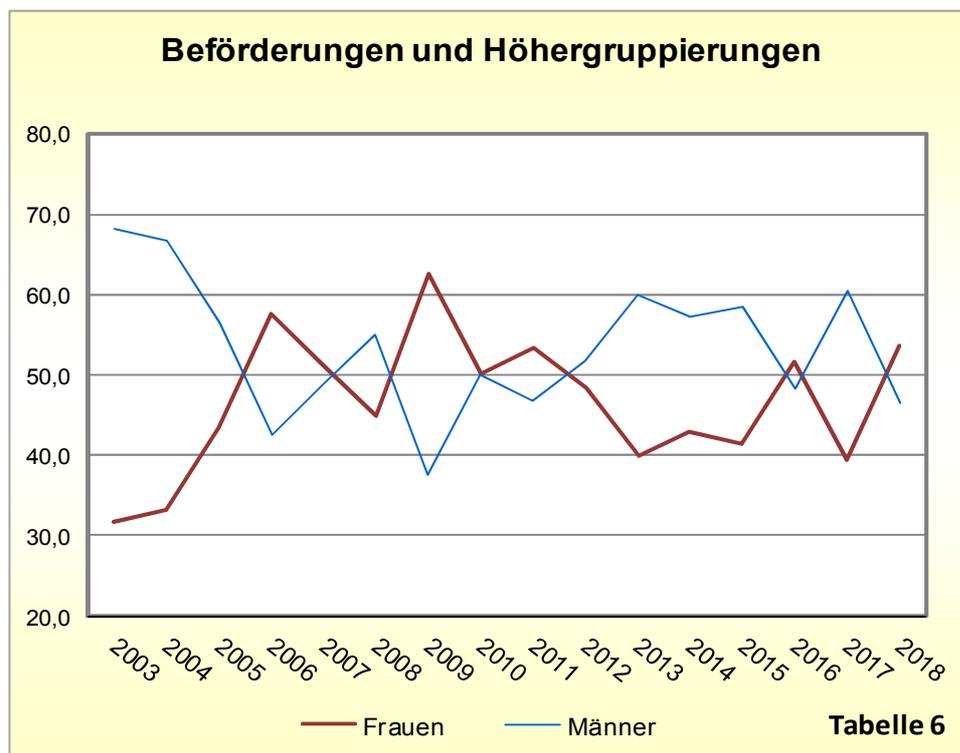
**Ist-Analyse  
tariflich  
Beschäftigte**

In den übrigen Entgeltgruppen EG2 – EG12, N (Notfallsanitäterinnen und -sanitäter) und S11b – S15 ist der Anteil der Frauen sehr unterschiedlich. Zu erwähnen ist jedoch, dass die Frauen in der niedrigsten Entgeltgruppe EG2 deutlich überrepräsentiert sind. Sie sind auf den gewerblichen Stellen des Reinigungsdienstes tätig. Alle Beurlaubten und 87 v.H. der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.



Insgesamt sind Frauen im Betrachtungszeitraum bei Beförderungen und Höhergruppierungen weniger berücksichtigt worden. Während im TVöD die Frauen häufiger höhergruppiert wurden, trifft das für die Beförderungen von Beamtinnen deutlich weniger zu, ebenso für die Höhergruppierungen im TVSuE. (Tab. 6).

**Ist-Analyse  
Beförderungen/  
Höhergruppierungen**



Grundsätzlich sind Stellen unabhängig von der Besetzung als geschlechtsneutral anzusehen. Die Erfüllung der Aufgabe durch Frauen oder Männer spielt keine Rolle. Eine Ausnahme bildet lediglich die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten (GLB): Das LGG schreibt die Besetzung dieser Position mit einer Frau vor.

**Stellenbesetzungen -  
grundsätzlich  
geschlechtsneutral**

Die Auswertung des Stellenabbaus und der Einrichtung neuer Stellen wurde dennoch nach geschlechtsspezifischen Merkmalen erhoben, um ableiten zu können, inwieweit Frauen möglicherweise durch den Stellenabbau stärker betroffen sind als Männer. Im Berichtszeitraum wurden 16 Stellen abgebaut (Tab. 8) und 19 Stellen neu eingerichtet (Tab. 7).

Bei Wegfall einer Aufgabe bzw. bei Outsourcing erfolgt aus Gründen der Haushalts-sicherung ein Abbau von Stellen. Das bedeutet jedoch nicht, dass die bisherige Stelleninhaberin bzw. der bisherige Stelleninhaber entlassen oder gekündigt wurde. Bisher sind bei der Kreisstadt Unna keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen worden.

**Ist-Analyse  
Stellenabbau**

Die vom Abbau betroffenen Stellen waren etwas mehr mit Männern besetzt (9 von 16). Durch die 1997 vom Rat der Kreisstadt Unna beschlossene Privatisierung des Reinigungsdienstes sind seither insgesamt 53,5 frauenspezifische Arbeitsplätze weggefallen, 1998: 19, 2000: 11, 2005: 9, 2006: 1, 2008: 6, 2010: 0,5, 2011/2012: 1, 2013/2014: 3, 2016: 3.

Durch Umsetzung gesetzlicher Vorgaben, z. B. aufgrund neuer Aufgaben, wurden neue Stellen eingerichtet, u.a. im Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes. Sofern externes Fachpersonal einzustellen war, geschah dies z.T. zunächst mit Zeitverträgen. Insgesamt wurden 19 Stellen neu eingerichtet, davon 10 mit Frauen besetzt (52,6 v.H.).

**Ist-Analyse  
Stellenzugang**

Die Annahme, dass Frauen durch den Stellenabbau stärker betroffen sind als Männer, bestätigt sich somit aktuell nicht. Allerdings ist dieser Trend bei der Betrachtung des Gesamtzeitraumes von 2000–2018 zu beobachten: Es wurden insgesamt 161,5 Stellen abgebaut, davon waren 86,5 mit Frauen besetzt (53,6 v.H.). Gleichzeitig profitieren Frauen stärker von der Einrichtung neuer Stellen. Im gleichen Zeitraum wurden insge-

samt 111,8 Stellen neu eingerichtet. Von diesen wurden 66,3 Stellen mit Frauen besetzt (59,3 v.H.).

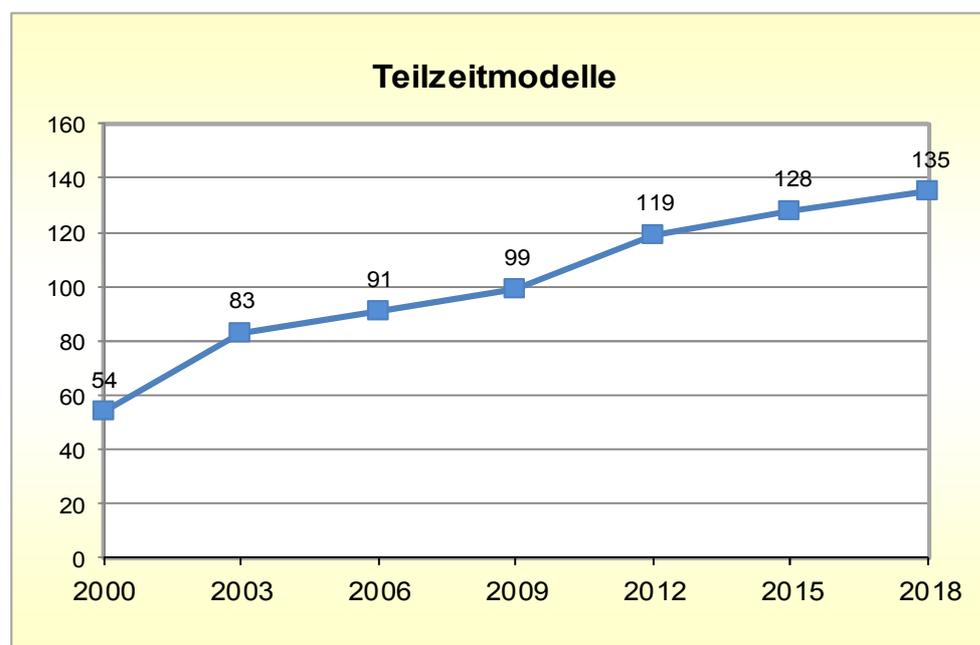
Teilzeit bedeutet, dass die reduzierte Arbeitszeit unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollbeschäftigte liegt, kann aber deutlich mehr als die übliche Halbtags­tätigkeit umfassen.

Von den 657 Beschäftigten der Verwaltung arbeiten 197 Personen in Teilzeit (175 Frauen, 22 Männer), 450 Personen in Vollzeit (168 Frauen, 282 Männer), 10 ausschließlich weibliche Beschäftigte sind beurlaubt (Tab. 1).

Die Anzahl der Teilzeitmodelle wurde auf 135 weiter ausgebaut.

Teilzeit wird sowohl aus betrieblichen als auch aus persönlichen Gründen vereinbart. Bei 85 Teilzeitbeschäftigten ist die Teilzeit aufgrund von Stellenbemessungen (z. B. im Reinigungsdienst und in Schulsekretariaten) betrieblich vorgegeben. Überwiegend haben diese Beschäftigten betrieblich festgelegte und keine flexiblen Arbeitszeiten.

112 Beschäftigte haben die Teilzeit aus eigenem Wunsch vereinbart, insbesondere zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In Absprache mit den betrieblichen Belangen ist hier die ganze Bandbreite individueller Regelungen sowohl bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auch der Aufteilung der Stundenzahl pro Tag möglich.



Teilzeitbeschäftigung bleibt nach wie vor eine Domäne der Frauen (92,8 v.H.).

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung liegt erneut unter einem Drittel (2000: 30,8 v.H., 2003: 34,1 v.H., 2006: 29,7 v.H., 2009: 29,8 v.H., 2012: 29,1 v.H., 2015: 30 v.H., 2018: 30 v.H.).

Die Vollzeitbeschäftigung der Frauen ist von 31,8 v.H. im Jahr 2000 auf 37,4 v.H. im Jahr 2012 gestiegen und seitdem relativ konstant geblieben (2003: 32,3 v.H., 2006: 34,2 v.H., 2009: 36,6 v.H., 2012: 37,4 v.H., 2015: 36,6 v.H., 2018: 37,3 v.H.).

Die Anzahl der Beurlaubungen ist nach den niedrigen Werten von 2012 und 2015 mit jeweils 7 wieder leicht auf 10 angestiegen. Insgesamt ist seit dem Spitzenwert im Jahr 2000 mit 41 Beurlaubungen (40 Frauen, 1 Mann) über die Jahre ein deutlicher Rückgang zu beobachten. Beurlaubungen werden weiterhin fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen (2018: nur Frauen). Allerdings lassen sich inzwischen auch einige Männer für die Partnermonate beurlauben.

**Ist-Analyse  
Teilzeit**

**Ist-Analyse  
Beurlaubungen**

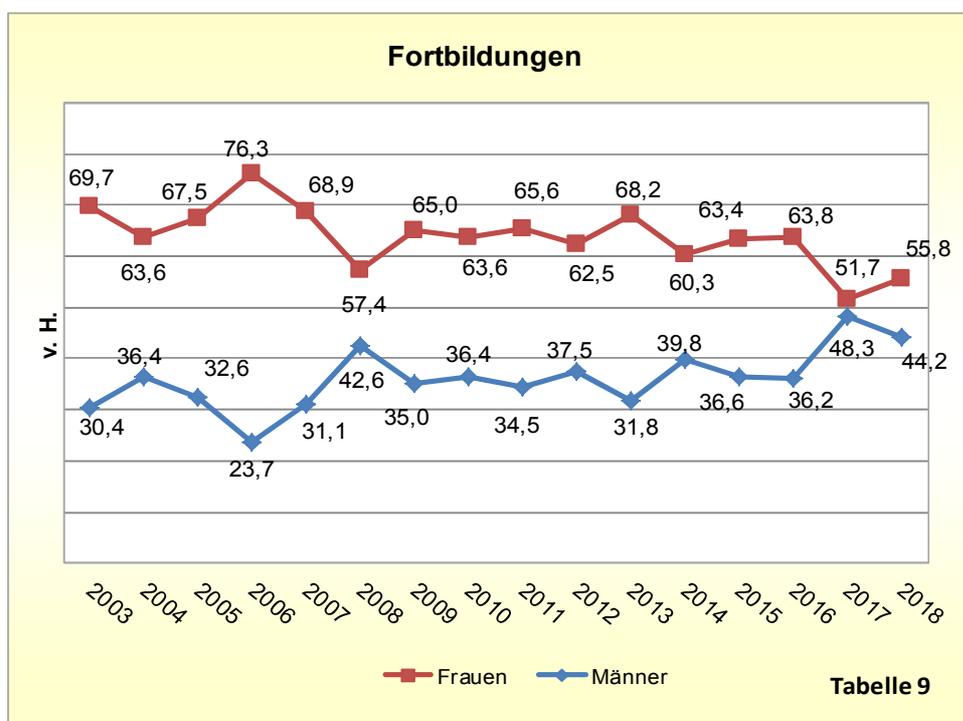
Das interne Qualifizierungsprogramm umfasste von 2016 bis 2018 die folgenden Themenfelder:

**Ist-Analyse  
Fortbildung**

- Verwaltungsbezogene Fortbildung
- Führungskompetenzen
- Informationstechniken
- Frauen im Beruf
- Persönlichkeitsbildung
- Ausbildung/Ausbilder/innen
- Gesundheit
- Lunch-Pakete<sup>3</sup>
- Familienbegleitende Themen.

Der bereits in den Vorjahren beobachtete Trend setzte sich auch in diesem Berichtszeitraum fort: Die Mitarbeiterinnen nehmen stärker an den Angeboten des verwaltungsinternen Fortbildungsprogramms teil als ihre Kollegen (Tab. 9) (2016: 63,8 v.H., 2017: 51,7 v.H., 2018: 55,8 v.H.).

Ebenso ist festzustellen, dass der Frauenanteil an den Führungsseminaren nach wie vor deutlich höher ist, als Frauen in Leitungsfunktionen vertreten sind (2016: 43,8 v.H., 2017: 38 v.H., 2018: 51,5 v.H.).



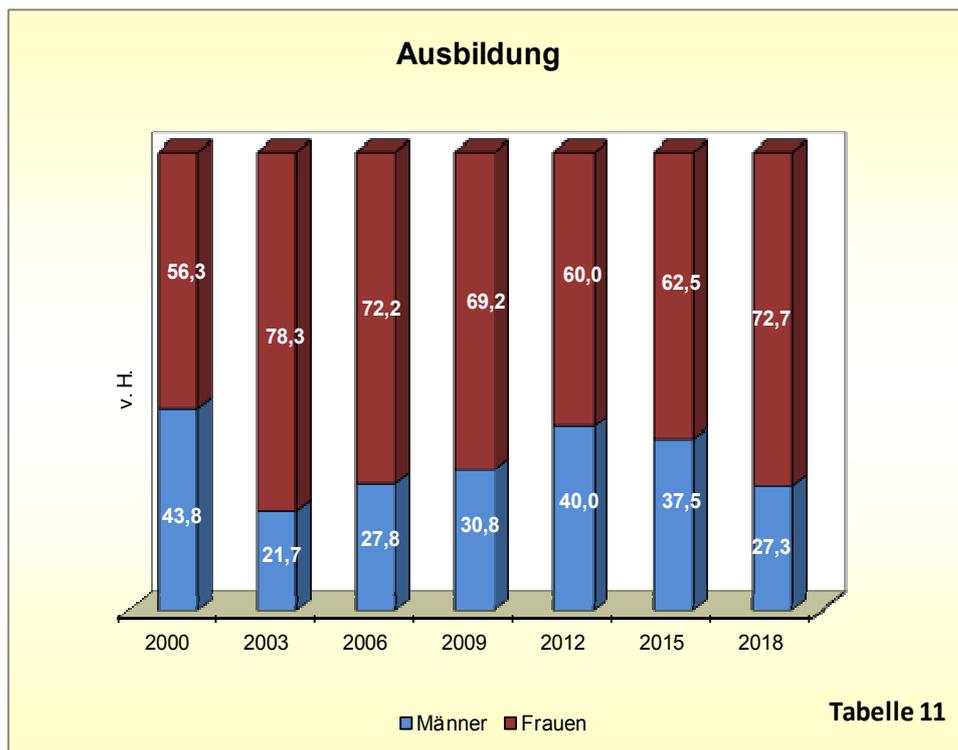
An den abschlussbezogenen Weiterbildungslehrgängen Verwaltungslehrgang 1 (VL 1, früher Angestelltenlehrgang 1) beträgt der Frauenanteil 75,0 v.H. und beim Verwaltungslehrgang 2 (VL 2, früher Angestelltenlehrgang 2) 100 v.H. (Tab.10).

**Ist-Analyse  
Weiterbildungs-  
lehrgänge**

<sup>3</sup> Kurze Infoveranstaltungen zu unterschiedlichen Themen, die in der Mittagszeit angeboten werden.

Der aktuelle Frauenanteil bei den Auszubildenden liegt bei 72,7 v.H. (Tab. 11) und ist damit wieder deutlich angestiegen.

**Ist-Analyse  
Ausbildung**



In den nächsten 10 Jahren scheiden 182 Beschäftigte aufgrund des Erreichens der Altersgrenze aus dem Dienst der Kreisstadt (152) und der Stadtbetriebe Unna (30) aus (Tab. 13 und Tab. 14), davon sind 97 Frauen (92 und 5).

**Ist-Analyse  
Altersstruktur**

Seit 2008 gilt die Dienstvereinbarung zur Leistungsorientierten Bezahlung (LoB). Wie in den Vorjahren ist die Beteiligung an der LOB sehr hoch. In 2016 - 2018 haben jeweils rund 90 v.H. der Beschäftigten teilgenommen (Tab. 15). Dabei liegt die Beteiligung der Mitarbeiterinnen - entsprechend ihres höheren Beschäftigungsanteils - auch in diesem Berichtszeitraum leicht über der Beteiligung der Männer.

**Ist-Analyse  
Leistungsorientierte  
Bezahlung**

### 3. Prognose und Zielvorgaben

Bei der Prognose über frei werdende und neu zu besetzende Stellen werden die Altersstruktur der Beschäftigten sowie vorliegende Anträge auf Vorruhestandsregelungen zugrunde gelegt. Allerdings ist nicht jede frei werdende Stelle gleichzeitig eine neu zu besetzende Stelle. Im Rahmen der Haushaltssicherung werden frei werdende Stellen hinsichtlich ihrer Wiederbesetzung überprüft. Im aktuellen Haushaltssicherungskonzept sind für den Zeitraum von 2019 bis 2021 insgesamt 13 Stellen als „künftig wegfallend“ (kw) gekennzeichnet.

**Prognose 2019-2021**

Gemäß den Bestimmungen des LGG sind konkrete Zielvorgaben bezüglich der Frauenförderung für die nächsten drei Jahre zu treffen. Nach § 6 Abs. 3 LGG ist der Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen bzw. Bezahlungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, festzulegen.

**Konkrete Zielvorgaben  
2019-2021**

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 14 Stellen voraussichtlich wiederzubesetzen. Unter Berücksichtigung o.g. Aspekte ergibt sich jedoch lediglich ein Potential von 6 Stellen in Bereichen bzw. Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Im mittleren Dienst sind insgesamt 5 Stellen zu besetzen: Für keine Stelle ergibt sich die Notwendigkeit einer Zielvorgabe.

Im gehobenen Dienst werden 7 Stellen frei. Hiervon gehören 5 Stellen zu Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Es ist darauf hinzuwirken, dass diese Stellen mit Frauen nachbesetzt werden.

Im höheren Dienst wird 1 Stelle frei. Als Zielvorgabe soll die Stelle möglichst mit einer Frau nachbesetzt werden.

Auch die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten wird im Berichtszeitraum vakant. Diese ist nach den Vorgaben des LGG mit einer Frau zu besetzen.

Umsetzung der Zielvorgaben 2016 - 2018

Für den mittleren Dienst wurde die Zielvorgabe (Besetzung von 7 Stellen mit Frauen) erfüllt.

**Überprüfung der  
Zielvorgaben  
2016-2018**

Im gehobenen Dienst wurde die Zielvorgabe zu 50 v.H. erreicht. Hier konnten von 4 Stellen nur 2 mit Frauen besetzt werden. Die beiden nicht mit Frauen besetzten Stellen wurden extern besetzt. In den Auswahlverfahren konnten die eingeladenen Bewerberinnen nicht überzeugen.

Die erste Zielvorgabe für den höheren Dienst wurde erfüllt, jedoch erfolgte die Nachbesetzung im gehobenen Dienst. Die zweite Zielvorgabe wurde nicht erfüllt, da keine Bewerbungen von Frauen vorlagen.

## 4. Maßnahmen

### 4.1 Übergreifende Maßnahmen und Maßnahmen auf der Führungsebene

Frauenförderung ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung und wird als Aufgabe aller Mitarbeitenden definiert. Zu den Aufgaben der Führungsebene gehört die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes unter Berücksichtigung geschlechtergerechter Kriterien, u.a. für

- Aus- und Fortbildung
- Beurteilungswesen
- familiengerechte Arbeitszeitmodelle

Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten wird die Arbeitszeit der Mitarbeitenden auf ihre persönlichen Anforderungen hin abgestimmt, um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten (s. auch Kap. 4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Bei Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen in Verbindung mit anderen Personalkostenentwicklungskonzepten ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Soweit Frauen durch den Stellenabbau stärker betroffen sind als Männer, sind Frauen bei der Einrichtung neuer Stellen bei gleicher Eignung verstärkt zu berücksichtigen.

Eine Ausnahme sind die frauenspezifischen Arbeitsplätze im Reinigungsdienst: hier wird die 1997 vom Rat der Kreisstadt Unna beschlossene Privatisierung fortgesetzt. Allerdings hat sich der Abbau aufgrund der Altersstruktur inzwischen verlangsamt, s. Kap. 2.2 Analyse der Beschäftigtenstruktur.

Eine Verschlechterung der Beschäftigungsstruktur der Mitarbeiterinnen ist grundsätzlich auszuschließen. Umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilungen oder Organisationsentwicklungen sind daher im Vorfeld zu prüfen. Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind. Siehe hierzu auch die entsprechenden Zielvereinbarungen innerhalb der Personalentwicklung, Kap. 3 Prognose und Zielvorgaben. Ein besonderes Förderprogramm für weibliche Nachwuchsführungskräfte ist einzurichten.

Organisatorische Veränderungen sind neben der Wirtschaftlichkeit auch auf Geschlechtergerechtigkeit hin zu untersuchen. Hierzu gehören u.a. Arbeitsplatzbedingungen, Arbeitszeitbedingungen und Stellenbewertungen.

An allen verwaltungsinternen Gremien sind weibliche Beschäftigte paritätisch zu beteiligen. Da die Besetzung der Gremien durch die Funktion bestimmt ist und Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist diese Zielvorgabe des LGG weiterhin aktuell. Eine paritätische Besetzung von Gremien kann nur erreicht werden, wenn auch die entsprechenden Funktionen paritätisch besetzt sind.

Die berechtigten Interessen der schwerbehinderten Mitarbeitenden sind entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des SGB IX und dem Behindertengleichstellungsgesetz NRW zu berücksichtigen.

Bei der Entwicklung neuer Satzungen, Verfügungen, Dienstanweisungen und -vereinbarungen ist sowohl inhaltlich als auch sprachlich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Gleiches gilt für den dienstlichen Schriftverkehr. Dazu sollen weiterhin regelmäßig Fortbildungen angeboten und Informationen ins Intranet eingestellt werden.

**Frauenförderung:  
Bestandteil der  
Personalentwicklung**

**Frauenförderung  
und  
Haushaltssicherung**

**Personalentwicklung**

**Gremien paritätisch  
besetzen**

**Geschlechter-  
gerechte Sprache**

Ziel ist es, Statistiken, Erhebungen und Analysen geschlechterdifferenziert zu erfassen, um die Auswirkungen von Entscheidungen und Maßnahmen auf Frauen und Männer nachhalten zu können. Dies ist bislang durchgängig noch nicht erfolgt. In Abstimmung mit der GLB legen die Dezernate fest, welche Daten geschlechtsspezifisch zu erfassen sind.

**Geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen**

Um die Umsetzung des Gleichstellungsplanes auch unter finanziellen Aspekten zu ermöglichen, sind die notwendigen Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen.

## **4.2 Stellenausschreibungen**

Bei der Kreisstadt Unna wurde im Jahr 2002 ein verbindliches Stellenbesetzungsverfahren eingeführt, das die wesentlichen Forderungen des LGG bzw. des Frauenförderplans berücksichtigt. Alle Stellen sind danach grundsätzlich auszuschreiben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig, z. B. wenn

**Stellenausschreibungen**

- Beschäftigte aus aufzulösenden Organisationseinheiten auf andere Stellen umzusetzen
- kw-/ku-Vermerke abzubauen oder
- Auszubildende zu übernehmen sind.

Weitere Ausnahmen gelten für

- Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen
- den Fall der Rückkehr aus Familienzeit o. ä.
- Vertrauenspositionen im Bereich des Bürgermeisters, der Beigeordneten und des Personalrates.

Ziel ist es, allen in Frage kommenden Personen die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

Eine „öffentliche Ausschreibung von Stellen gem. § 8 Abs. 2 LGG in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind“, soll erfolgen, wenn nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen. Dem stehen die Haushaltssicherungsbestimmungen entgegen, aufgrund derer diese Vorgabe nicht erreicht werden kann.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar und abschließend zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz stehen gleichrangig auch soziale Kompetenzen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

**Anforderungsprofile klar beschreiben**

Planstellen dürfen grundsätzlich nicht durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ersetzt werden.

Alle Führungskräfte sind aufgefordert, uneigennützig Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen – auch in anderen Bereichen – zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Dies wird nach wie vor noch nicht ausreichend praktiziert.

### 4.3 Stellenbesetzungen

Für Stellenbesetzungen sind geschlechtsspezifisch neutrale Auswahlkriterien anzuwenden (s. Kap. 4.2 Stellenausschreibungen).

Bei Maßnahmen, die dazu dienen, weitere Qualifikationen oder Kompetenzen zu erlangen, wie zum Beispiel die Übertragung von höherwertigen Aufgaben, Projektleitungen und Sonderaufgaben, sind Frauen gleichermaßen zu berücksichtigen, auch wenn keine unmittelbare Beförderung oder Höhergruppierung damit verbunden ist.

Die GLB der Kreisstadt Unna hat in Auswahlkommissionen im Sinne des § 9 Abs. 2 LGG Sitz und Stimme.

**geschlechtsspezifisch  
neutrale  
Auswahlkriterien**

### 4.4 Ausbildung

Das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern“ wird zusätzlich als Ausbildungsinhalt aufgenommen und als verpflichtendes Seminar im 2-Jahres-Turnus angeboten. Alle Auszubildenden haben somit die Möglichkeit, im Laufe ihrer Ausbildung an dem Seminar teilzunehmen.

Frauen haben seit dem Berichtszeitraum 2000 einen hohen Anteil der Auszubildenden und Anwärter\*innen in allen bei der Kreisstadt Unna ausgebildeten Berufsbildern, mit Ausnahme der Feuerwehr, ausgemacht. Bis heute konnte auch allen Auszubildenden und Anwärter\*innen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ein Beschäftigungsverhältnis angeboten werden, so dass Frauen entsprechend ihres Anteils übernommen wurden.

Ziel der Ausbildungsplanung sollte eine dem Bedarf entsprechende Einstellung von Auszubildenden sein. Seit dem Ausbildungsjahr 2009 wird im Rahmen des durch die Haushaltssicherung notwendigen Stellenabbaus keine Übernahmegarantie mehr gegeben. Frauen sind nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihres Anteils auszubilden bzw. bei einer anschließenden Übernahmemöglichkeit bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie in einem Bereich unterrepräsentiert sind. Diese gesetzliche Vorgabe wird bei der Kreisstadt Unna in vollem Umfang erfüllt.

Die Kreisstadt Unna stellt Praktikumsplätze für das Schüler\*innen-Betriebspraktikum zur Verfügung. Praktikumsanfragen wird soweit wie möglich nachgekommen. Nur in Ausnahmefällen, die in dem angestrebten Berufsbild oder der Kapazitätsgrenze begründet sind, müssen solche Anfragen abgelehnt werden.

Die Schulen werden darauf hingewiesen, dass Bewerberinnen auch ein Praktikum im gewerblichen Bereich absolvieren können. Es gibt erste Ansätze, Schülerinnen zur Ausbildung in diesen für Frauen eher untypischen Bereichen zu motivieren, z. B. durch die Teilnahme am Girl's Day. Im gewerblichen und feuerwehrtechnischen Bereich sollen die Bestrebungen durch gezielte und intensive Maßnahmen weiter verstärkt werden.

Die von der Kreisstadt Unna selbst durchgeführten Eignungstests sind ebenso wie extern vergebene Einstellungstests durch ein Testinstitut auf ihre Geschlechtsneutralität überprüft worden.

**Seminar zur Berufs-  
und Lebensplanung**

**Übernahme von  
Auszubildenden**

**Betriebspraktika**

**Eignungstest**

## 4.5 Fortbildung

Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern wird eine Parität von den Mitarbeitenden angestrebt. Dies ist aktuell gegeben. Die geschlechtsneutrale Auswahl von Referentinnen und Referenten für die interne Fortbildung ist fortzusetzen. Darüber hinaus unterstützt die Kreisstadt Unna eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ausübung von Lehrtätigkeiten an kommunalnahen Bildungsinstituten (z.B. Studieninstitute).

**Ausbilderinnen/  
Ausbilder  
Referentinnen/  
Referenten**

Interne Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle Mitarbeitenden, einschließlich der Beurlaubten, rechtzeitig informiert sind. Allen Mitarbeitenden ist das interne Qualifizierungsprogramm über das Intranet zugänglich. Die Beurlaubten erhalten postalisch bzw. als Email die Dienstlichen Mitteilungen (DM) zugeschickt.

**Ausschreibung von  
Fortbildungsangeboten**

Die Vorgesetzten sollen sich sowohl bei internen als auch externen Fortbildungen verstärkt für die Berücksichtigung der Belange der Frauenförderung einsetzen. Dies gilt besonders für die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten sowie von Mitarbeiterinnen im Hinblick auf die Übernahme von höherqualifizierenden Aufgaben.

Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.

**Teilzeitbeschäftigte**

Eine Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten. Anderenfalls sind entsprechend § 11 Abs. 3 LGG die notwendigen Kosten zu erstatten. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Das interne Qualifizierungsprogramm enthält einen entsprechenden Hinweis in den Allgemeinen Teilnahmebedingungen.

**Kinderbetreuung und  
pflegebedürftige  
Angehörige**

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u.a. auch die Themenstellungen

- Gleichstellung/Verbot von (mittelbarer) Diskriminierung,
- Personalentwicklung/Frauenförderung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz,
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

ausdrücklich zu behandeln. Eine verbindliche Teilnahme dieses Personenkreises ist anzustreben.

**Inhalt und  
Verbindlichkeit  
Von Führungskräfte-  
seminaren**

Das Thema Gleichstellung und Frauenförderung soll weiterhin ein fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms bleiben.

Im Nachgang des Projektes Top in Führung, das die Stadtverwaltungen Dortmund und Unna in den Jahren 2012 - 2014 gemeinsam durchgeführt haben, wurde als neues Fortbildungsangebot ein Führungskräfte-Zirkel auf der Ebene der Bereichsleitungen gestartet. Ferner entwickelt die AG Personalentwicklung Vorschläge, wie der Genderansatz in den Themen Führung und Zusammenarbeit, Stellenbesetzungsverfahren, Aus- und Fortbildung, Gesundheitsmanagement und Arbeitszeit einfließen kann.

**Projekt  
Top in Führung**

Fortbildung ist eine ständige Aufgabe und Verpflichtung für alle Mitarbeitenden. Die Teilnahme an den Seminaren zur Gleichstellung und Frauenförderung ist für alle Führungskräfte verbindlich. Für die Übernahme von Führungsaufgaben sollte sie vorausgesetzt werden. Hier ist nach wie vor Handlungsbedarf.

Neben den Seminaren für alle Mitarbeitenden werden auch Seminare speziell für Frauen angeboten. Diese sind gesondert anzukündigen und befassen sich mit allgemein frauenrelevanten Inhalten und/oder Lernformen wie z.B. Rhetorik, Selbstbehauptung, Frauen und Führungspositionen.

**Seminare speziell  
für Frauen**

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Seminare in der bestehenden Qualität und Quantität aufrechterhalten werden sollen, wobei eine Weiterentwicklung als dauerhafte Aufgabe angesehen wird.

## 4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Kreisstadt Unna erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

**individuelle  
Arbeitszeitgestaltung  
und  
Beurlaubung**

Anträgen auf Beurlaubungen bzw. Arbeitszeitreduzierungen wird im Rahmen des gesetzlichen Rahmens in der Regel entsprochen. Dazu finden vorbereitende Gespräche mit den Bereichsleitungen und dem Bereich Personal und Organisation zu der Gestaltung der dienstlichen Rahmenbedingungen, Arbeitszeit und Aufgabenstellung statt.

Alle Beschäftigten der Kreisstadt Unna werden durch die DM rechtzeitig über Änderungen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen bezüglich Freistellung (z.B. für die Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), Reduzierung der Arbeitszeiten und sich daraus ergebenden Regelungen sowie auch über Stellenausschreibungen und organisatorische Veränderungen informiert. Ferner werden hierzu zusätzliche Beratungsgespräche angeboten. Durch den regelmäßigen Versand der DM an die beurlaubten Mitarbeitenden wird diese Informationspflicht erfüllt.

Um die Familienfreundlichkeit für die Mitarbeitenden weiter zu entwickeln, wurde die bisherige Praxis des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs von werdenden Müttern analysiert und das Verfahren um neue Bestandteile ergänzt und weiter optimiert.

**Strukturierter Aus-  
und Wiedereinstieg**

Die Erfahrung zeigt, dass ein gut strukturierter Ausstieg aus dem Beruf die besten Voraussetzungen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg bietet. Frauen kehren schneller an den Arbeitsplatz zurück, sind zufriedener mit dem Verlauf der Rückkehr und arbeiten meist mit höheren Stundenkontingenten, wenn sie den Wiedereinstieg frühzeitig planen und entsprechende Absprachen mit ihrem Arbeitgeber treffen.

Vor diesem Hintergrund wurde ein Leitfaden als Handlungshilfe für die Aus- und Wiedereinstiegsplanung entwickelt und eingeführt. Ziel war es dabei ausdrücklich nicht, junge Eltern um jeden Preis zur früh- und vollzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz zu motivieren, sondern vielmehr, die Beteiligten zu einem vorausschauenden, konstruktiven und lösungsorientierten Klärungsprozess anzuregen. Dabei steht im Vordergrund, dass die Bedarfslagen der Mitarbeitenden und des Arbeitgebers gleichermaßen Berücksichtigung finden. Hierfür wurde ein Personalbogen eingeführt. In ihm wird u.a. dokumentiert, welche Veränderungen sich im Bereich durch die bevorstehende Elternzeit ergeben und ob ggf. organisatorische oder personelle Anpassungen erforderlich sein könnten.

Bei Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, anderenfalls ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (§ 13 Abs. 6 und § 14 Abs. 4 LGG). Es ist festzustellen, dass der Ausgleich bei Genehmigung von Teilzeitbeschäftigungen in Umsetzung der Haushaltssicherungsvorgaben in der Regel durch Arbeitsverdichtungen bei den Teilzeitbeschäftigten bzw. anderen vertretenden Kolleginnen und Kollegen erfolgt. Mehrbelastungen dieser Beschäftigten sind somit nicht auszuschließen. Es besteht noch Handlungsbedarf, die Bereiche bei Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen organisatorisch zu unterstützen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen sowie Müttern und Vätern im Kollegium und bei Vorgesetzten zu erreichen, darf die Abwesenheit dieser Mitarbeitenden nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen.

**keine unzumutbare  
Mehrbelastung durch  
Flexibilität**

Alle Stellen sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Anträge auf Arbeitszeitreduzierung bei Führungspositionen sollen gezielt unterstützt werden. Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist zu befristen mit der Möglichkeit einer Verlängerung.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern ist zu erleichtern. I.d.R. erhalten Väter und Mütter darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit

mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen.

Die Kreisstadt Unna erleichtert allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Möglichkeit, Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung in Anspruch zu nehmen, ist geschlechtsneutral. Jedoch wird dieses Angebot überwiegend von Frauen angenommen. Obwohl der Öffentliche Dienst im Gegensatz zur Privatwirtschaft den männlichen Beschäftigten mehr Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet, machen Männer von Elternzeit, Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen deutlich weniger Gebrauch. Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, ermutigt die Kreisstadt Unna männliche Beschäftigte, die Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch zu nehmen. Diese Anträge unterliegen den gleichen Entscheidungskriterien wie die von weiblichen Beschäftigten. Darüber hinaus sollte eine entsprechende Motivation durch die Vorgesetzten im Rahmen persönlicher Gespräche erfolgen. Für die Zukunft ist es erforderlich, weiterhin Informationsarbeit zu leisten.

**Motivation der Väter**

Eine Handlungsperspektive des Frauenförderplans war der weitere Ausbau von Familienfreundlichkeit. Dazu hat eine AG mehrere Maßnahmen entwickelt, die bereits umgesetzt wurden:

**Familienfreundlichkeit**

- Seit 2015 werden im Fortbildungsprogramm sogenannte „Lunchpakete“ angeboten. Dabei handelt es sich um kurze Informationsveranstaltungen, die während der Arbeitszeit angeboten werden. Inhaltlich geht es vor allem um familiennahe und gesundheitsbezogene Themen wie z.B. Vollmachtserteilung, Patientenverfügung, Umgang mit Stress, Pflegefall – was tun.
- Eine Dienstvereinbarung Vereinbarkeit Beruf und Pflege wurde ebenfalls 2015 eingeführt. Sie legt die Rahmenbedingungen fest, die Mitarbeitende mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen dabei unterstützen, berufliche Arbeit und Sorgeaufgaben in Einklang zu bringen. Damit erhalten Betroffene mehr Planungs- und Rechtssicherheit. Die Rücksichtnahme auf Familienbedürfnisse sowie Akzeptanz und Offenheit gegenüber dem Thema Beruf und Pflege sind grundlegende Bestandteile der Organisationskultur. Dafür tragen alle Beteiligten besondere Verantwortung.
- Für die Kinder der Mitarbeitenden im betreuungspflichtigen Alter zwischen 5 – 12 Jahren wurde ein Kindermitbringtag vorbereitet und im Frühjahr 2016 erstmals durchgeführt. Eine Wiederholung fand im Mai 2018 statt. Dieses Angebot soll ein deutliches Signal geben, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert hat und eine Entlastung dieser Mitarbeitenden an einem Brückentag darstellen.
- Gemeinsam mit der Hochschule für angewandtes Management am Hochschulcampus Unna wurde 2017 eine schriftliche Befragung aller Beschäftigten entwickelt und durchgeführt. Zielsetzung dieser Befragung war es, die Auswirkungen von Arbeitszeitreduzierungen im Zusammenhang mit Beurlaubungen und Teilzeit auf die Arbeit in den Bereichen zu erfahren und auszuwerten. Die Ergebnisse der Befragung können die Beschäftigten im Intranet einsehen.

## **4.7 Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Die Kreisstadt Unna gewährleistet entsprechend des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ein belästigungsfreies Arbeitsklima. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeits- oder dienstrechtlichen Pflichten. Alle Beschäftigten haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken. Allen bekanntwerdenden Fällen wird konsequent nachgegangen.

**belästigungsfreies Arbeitsklima**

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeitenden, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, können sich direkt an die GLB, die nächst höheren Vorgesetzten, den Personalrat oder an die interne AGG-

Beschwerdestelle wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienststelle und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Eine sexuelle Belästigung liegt dann vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Als Beispiele für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten,
- das Zeigen pornographischer Darstellungen,
- das Anbringen pornographischer Darstellungen in den Diensträumen,
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Inhalte auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Es gilt, weiterhin durch Information auf allen Ebenen zu sensibilisieren. Dieses erfolgt durch Seminare (Zusammenarbeit von Frauen und Männern verbessern, Fairness am Arbeitsplatz, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für Azubis), Vorträge im Rahmen einer Bereichsleitungskonferenz, Broschüren, Information im Intranet etc.

## 5. Controlling

Die Berichtspflicht der Dezernate und Bereiche hat im Zusammenhang mit der Umsetzung des Gleichstellungsplanes eine hohe Bedeutung. Die Befragung der Führungskräfte bildet eine Grundlage für die vom Rat gemäß § 5 a LGG zu beschließende Fortschreibung des Gleichstellungsplanes.

**Berichte der  
Führungskräfte**

Für die aktuelle Fortschreibung haben die Führungskräfte im Rahmen einer moderierten Bereichsleitungskonferenz gemeinsam zusammengetragen, welche Erfahrungen sie in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern gemacht haben, welche Anregungen und Ideen es für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Themas in der Verwaltung gibt und welche Bedenken und evt. Schwierigkeiten zu berücksichtigen sind. Dabei wurden zwei Grundfragen bearbeitet:

1. Wie sehen Ihre Erfolge im Bereich Frauenförderung aus?
2. Welche Schwierigkeiten gab es und welche Lösungen sind möglich?

Zu den Ergebnissen, s. Anlage 2 „Berichte der Führungskräfte zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes“.

Die Begleitung der Umsetzung des Gleichstellungsplanes obliegt der Arbeitsgruppe Personalentwicklung. Der Arbeitsgruppe sind die hierfür notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen.

## 6. Perspektiven

---

Abgeleitet aus Analyse, Maßnahmen und den Berichten der Führungskräfte sieht die AG Fortschreibung des Gleichstellungsplanes nach wie vor folgende Handlungsbedarfe für die kommenden drei Jahre:

- Alle Führungskräfte sind aufgefordert, uneigennützig Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen –auch in anderen Bereichen – zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- Von der AG Personalentwicklung sind für die Übernahme von Führungsaufgaben neben der fachlichen Qualifikation die weiteren Voraussetzungen zu erarbeiten. Ein Bestandteil muss der Besuch von Seminaren zur Gleichstellung und Frauenförderung sein. Für die Nachwuchsführungskräfte gehören entsprechende Fortbildungen ebenfalls zum Programm.
- Bei fortdauernden Haushaltssicherungsvorgaben besteht weiterhin Bedarf, die Bereiche bei Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen organisatorisch zu unterstützen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Damit sollen Arbeitsverdichtungen und damit verbundene Mehrbelastungen bei Teilzeitbeschäftigten sowie dem vertretenden Kollegium ausgeschlossen werden.
- Für die Zukunft ist es für die gesamte Verwaltung erforderlich, ein positives Arbeitsklima für die Übernahme von Elternpflichten und der Pflege von Angehörigen sowohl durch Frauen als auch durch Männer auszubauen, einschließlich der Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen.
- Stellen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, sollen verstärkt mit Frauen besetzt werden. Dies gilt insbesondere für 5 Stellen im gehobenen Dienst und 1 Stelle im höheren Dienst, s. Kap. 3 Prognose und Zielvorgaben.
- Im Rahmen des demografischen Wandels baut die Kreisstadt Unna als Arbeitgeberin perspektivisch die Familienförderung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Hierzu sind die Maßnahmen weiter zu entwickeln, z.B. Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Hilfe zur Pflege. Darüber hinaus ist der demographische Wandel auch bei der Entwicklung des eigenen Personalkörpers zu betrachten. Dies ist in den kommenden 3 Jahren weiterhin zu berücksichtigen.
- Die AG Fortschreibung des Gleichstellungsplanes empfiehlt, dass die städtischen Gesellschaften das Thema Frauenförderung ebenfalls aufgreifen und umsetzen.

## Anlage 1.

### Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BBesO.	Bundesbesoldungsordnung
BesGr.	Besoldungsgruppe
Betr.L	Betriebsleitung
BG	Beigeordnete
BL	Bereichsleitungen
BM	Bürgermeister
Dez.	Dezernenten
DM	Dienstliche Mitteilungen
EG	Entgeltgruppe
FF	Frauenförderung
FFP	Frauenförderplan
gD	gehobener Dienst
GLB	Gleichstellungsbeauftragte
GP	Gleichstellungsplan
hD	höherer Dienst
Kap.	Kapitel
kw	künftig wegfallend
ku	künftig umzuwandeln
LGG	Landesgleichstellungsgesetz NRW
LoB	Leistungsorientierte Bezahlung
mD	mittlerer Dienst
o.g.	oben genannt
PG	Projektgruppe
s.	siehe
S-Gruppen	Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst
SL	Sachgebietsleitungen
stv. BL	Stellvertretende Bereichsleitungen
Tab.	Tabelle
TL	Teamleitungen
TV	Tarifvertrag
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TV SuE	Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst
v.H.	vom Hundert
VL 1	Verwaltungslehrgang 1
VL 2	Verwaltungslehrgang 2
Vol.	Volumen
VV	Verwaltungsvorstand

## Anlage 2.

### Berichte der Führungskräfte zur Umsetzung des Frauenförderplans

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW misst den Führungskräften eine besondere Verantwortung für die Umsetzung der Frauenförderung zu. Für die aktuelle Fortschreibung des Gleichstellungsplans haben die Führungskräfte im Rahmen einer moderierten Bereichsleitungskonferenz am 08.07.2019 zusammengetragen, welche Erfahrungen sie in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern gemacht haben, welche Anregungen und Ideen es für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Themas in der Verwaltung gibt sowie welche Bedenken und evtl. Schwierigkeiten zu berücksichtigen sind.

Teilgenommen haben 25 Führungskräfte. In 5 Gruppen wurden zwei Grundfragen bearbeitet und anschließend gemeinsam diskutiert:

1. Wie sehen Ihre Erfolge im Bereich Frauenförderung aus?
2. Welche Schwierigkeiten gab es und welche Lösungen sind möglich?

### Als Erfolge wurden von den Arbeitsgruppen genannt:

- veränderte Bewerberlage mit höherem Frauenanteil als vor Jahren
- Mehr Frauen in höheren Besoldungsgruppen
- Mitarbeiterinnen wurden gezielt angesprochen und motiviert
- Frauen in Bewerbungsgesprächen besser
- Vereinbarkeit zwischen beruflichen Anforderungen und der persönlichen Situation wird unterstützt (Teilzeit + Homeoffice)
- Tagespflege im Rathaus „Rathausstrolche“
- Hohe Weiterbildungsbereitschaft von Frauen
- Mitarbeiterinnen übernehmen Arbeitsgruppentätigkeiten
- flexibles Reagieren auf Familienarbeit
- Aufgeschlossenheit gegenüber Arbeitszeitmodellen (Anzahl, Lage, Verteilung)
- Haltungsänderung durch eigene Erfahrung
- Berücksichtigung von Frauen bei der Modularen Qualifizierung (Quote)
- Weibliche Teamleitung
- überwiegend weibliche Teilnehmerinnen am VL 2
- Vielzahl an Teilzeitmodellen
- Mehr Männer nehmen Elternzeit wahr

### Folgende Schwierigkeiten ergaben sich:

- Auffangen von Stundenreduzierungen und Abwesenheitszeiten
- Betriebliche und persönliche Interessen kollidieren
- Teilzeit überwiegend im Vormittagsbereich gewünscht
- Produktqualität/Nachhaltigkeit bei Familienpause bzw. -phase
- Gewinnung von Männern für Familienarbeit
- Frauen zögerlich bei der Übernahme von höherwertigen Aufgaben
- bei Teilzeitkräften: mehr Belastung für das Kollegium
- organisatorischer Mehr-Aufwand bei Teilzeit
- Teilzeitkräfte haben Schwierigkeiten, Fortbildungen in Vollzeit zu besuchen
- Schwierigkeit, Männer für Teilzeit zu gewinnen
- Geteilte Führung
- Verteilung der Arbeit
- Öffnungszeiten/Präsenz
- Probleme Bürger (Akzeptanz) versus Teilzeit am Vormittag
- „Wille und Wollen“ (Diskrepanz zwischen persönlichem Wunsch und dienstlichen Erfordernissen)

- Äußere versus innere Rahmenbedingungen
- Führung in Teilzeit schwierig
- Statistik: Wollen alle Frauen partizipieren?
- Homeoffice nicht in allen Bereichen möglich
- Arbeitszeit versus Servicezeiten
- Betreuungszeiten der Kinder
- Ferien- / Brückentage
- Keine vorausschauende Personalplanung

### **Lösungsmöglichkeiten:**

- Wegfallende Kapazitäten müssen voll ersetzt werden
- Klar abgestimmte Vertretungsregelungen
- Erstattung von Kinderbetreuungskosten
- Coaching-Programm anbieten
- frühzeitige Kommunikation

### **Vorschläge für die nächsten 24 Monate:**

- Für das Thema „Männer in Teilzeit“ werben
- Geteilte Führung
- Die Mitarbeiterinnen darin bestärken, sich vermehrt in den Dienstbetrieb mit der Übernahme von Verantwortung einzubringen und sie zu unterstützen
- Persönliche Gespräche anbieten, um Entwicklungsmöglichkeiten (und Wege dahin) aufzuzeigen
- Bei Einstellungen darauf zu achten, den Anteil der Frauen im Bereich zu erhöhen
- Diskriminierenden oder abwertenden Bemerkungen gegenüber Frauen konsequent entgegenzutreten
- Das Bewusstsein schaffen und vorleben, dass Frauenförderung von der Führung ernst genommen wird

## **Anlage 3**

### **Tabellen**

<b>Tabelle 1: Beschäftigte Gesamtverwaltung</b>	<b>Seite 27</b>
<b>Tabelle 2: Beschäftigte Kreisstadt Unna</b>	<b>Seite 30</b>
<b>Tabelle 3: Beschäftigte Stadtbetriebe Unna</b>	<b>Seite 33</b>
<b>Tabelle 4: Beurlaubte Mitarbeitende</b>	<b>Seite 34</b>
<b>Tabelle 5: Führungsfunktionen</b>	<b>Seite 35</b>
<b>Tabelle 6: Beförderungen / Höhergruppierungen</b>	<b>Seite 36</b>
<b>Tabelle 7: Stellenzugang</b>	<b>Seite 37</b>
<b>Tabelle 8: Stellenabbau</b>	<b>Seite 38</b>
<b>Tabelle 9: Fortbildungen 2016-2018</b>	<b>Seite 39</b>
<b>Tabelle 10: Teilnahme an Weiterbildungslehrgängen V1, V2, Bilanzbuchhaltung und Qualifizierungsaufstieg Laufbahngruppe 2</b>	<b>Seite 40</b>
<b>Tabelle 11: Ausbildung aktuell</b>	<b>Seite 41</b>
<b>Tabelle 12: Ausbildung Einstellungsjahr 2016-2019 (geplant)</b>	<b>Seite 42</b>
<b>Tabelle 13: Altersstruktur Beschäftigte Kreisstadt Unna</b>	<b>Seite 43</b>
<b>Tabelle 14: Altersstruktur Beschäftigte Stadtbetriebe Unna</b>	<b>Seite 44</b>
<b>Tabelle 15: Leistungsorientierte Bezahlung</b>	<b>Seite 45</b>

Beschäftigte Gesamtverwaltung Teil 1 / Beamtinnen\*Beamte

Tabelle 1

Gesamt- verwaltung	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volu- men	beschäftig- ten Frauen
	An- zahl	Vol.	An- zahl	Vol.	An- zahl	An- zahl	Vol.	An- zahl	Vol.	An- zahl	Vol.	An- zahl	An- zahl	Vol.		
<b>Beamtinnen*Beamte</b>																
<b>A16</b>	3	3,00				3	3,00								<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>A15</b>	1	1,00				1	1,00								<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>A14</b>	9	9,00				9	9,00	1	1,00				1	1,00	<b>11,11</b>	<b>11,11</b>
<b>A13hD</b>	6	6,00	1	0,95		7	6,95			1	0,95		1	0,95	<b>13,67</b>	<b>14,29</b>
<b>A13gD</b>	7	7,00				7	7,00	1	1,00				1	1,00	<b>14,29</b>	<b>14,29</b>
<b>A12</b>	11	11,00	5	3,74		16	14,74	6	6,00	5	3,74		11	9,74	<b>66,08</b>	<b>68,75</b>
<b>A11</b>	23	23,00	8	4,83	1	32	27,83	9	9,00	8	4,83	1	18	13,83	<b>49,69</b>	<b>56,25</b>
<b>A10</b>	9	9,00	9	6,77	1	19	15,77	6	6,00	9	6,77	1	16	12,77	<b>80,98</b>	<b>84,21</b>
<b>A9gD</b>																
<b>A9mD</b>	12	12,00	5	3,18		17	15,18	2	2,00	5	3,18		7	5,18	<b>34,12</b>	<b>41,18</b>
<b>A8</b>	31	31,00	8	4,98		39	35,98	3	3,00	7	4,75		10	7,75	<b>21,54</b>	<b>25,64</b>
<b>A7</b>	10	10,00				10	10,00	1	1,00				1	1,00	<b>10,00</b>	<b>10,00</b>
<b>Anw. gD</b>	9	9,00				9	9,00	5	5,00				5	5,00	<b>55,56</b>	<b>55,56</b>
<b>Summe</b>	<b>131</b>	<b>131,00</b>	<b>36</b>	<b>24,45</b>	<b>2</b>	<b>169</b>	<b>155,45</b>	<b>34</b>	<b>34,00</b>	<b>35</b>	<b>24,22</b>	<b>2</b>	<b>71</b>	<b>58,22</b>	<b>37,45</b>	<b>42,01</b>

Beschäftigte Gesamtverwaltung Teil 2 / Beschäftigte Tarif - TVöD

Tabelle 1

Gesamt- verwaltung	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volumen	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.		
<b>Beschäftigte Tarif - TVöD</b>																
<b>EG 15</b>	1	1,00				1	1,00								<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>EG 14</b>	5	5,00	1	0,07		6	5,07	2	2,00				2	2,00	<b>39,45</b>	<b>33,33</b>
<b>EG 13</b>	9	9,00	4	2,96		13	11,96	5	5,00	4	2,96		9	7,96	<b>66,56</b>	<b>69,23</b>
<b>EG 12</b>	11	11,00	5	4,25		16	15,25	4	4,00	3	2,70		7	6,70	<b>43,93</b>	<b>43,75</b>
<b>EG 11</b>	20	20,00	8	6,12	1	29	26,12	7	7,00	8	6,12	1	16	13,12	<b>50,23</b>	<b>55,17</b>
<b>EG 10</b>	28	28,00	13	9,42		41	37,42	7	7,00	12	8,52		19	15,52	<b>41,48</b>	<b>46,34</b>
<b>EG 9c</b>	3	3,00	4	2,78		7	5,78	1	1,00	4	2,78		5	3,78	<b>65,40</b>	<b>71,43</b>
<b>EG 9b</b>	22	22,00	10	6,44		32	28,44	13	13,00	10	6,44		23	19,44	<b>68,35</b>	<b>71,88</b>
<b>EG 9a</b>	9	9,00	3	2,92		12	11,92	5	5,00	1	0,78		6	5,78	<b>48,49</b>	<b>50,00</b>
<b>EG 8</b>	52	52,00	26	17,92	5	83	69,92	38	38,00	26	17,92	5	69	55,92	<b>79,98</b>	<b>83,13</b>
<b>EG 7</b>	5	5,00				5	5,00								<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>EG 6</b>	59	59,00	26	18,18		85	77,18	14	14,00	23	15,88		37	29,88	<b>38,71</b>	<b>43,53</b>
<b>EG 5</b>	28	28,00	18	8,81		46	36,81	3	3,00	16	7,82		19	10,82	<b>29,39</b>	<b>41,30</b>
<b>EG 4</b>	14	14,00	1	0,77		15	14,77	2	2,00				2	2,00	<b>13,54</b>	<b>13,33</b>
<b>EG 3</b>			6	0,88		6	0,88			2	0,29		2	0,29	<b>32,95</b>	<b>33,33</b>
<b>EG 2</b>			24	10,39		24	10,39			19	9,90		19	9,90	<b>95,28</b>	<b>79,17</b>
<b>N</b>	16	16,00				16	16,00	5	5,00				5	5,00	<b>31,25</b>	<b>31,25</b>
<b>Azubis</b>	12	12,00				12	12,00	10	10,00				10	10,00	<b>83,33</b>	<b>83,33</b>
<b>Summe</b>	294	294,00	149	91,91	6	449	385,91	116	116,00	128	82,11	6	250	198,11	<b>51,34</b>	<b>55,68</b>

Beschäftigte Gesamtverwaltung Teil 3 / Beschäftigte Tarif – TVSuE

Tabelle 1

Gesamt- verwaltung	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volumen	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.		
<b>Beschäftigte Tarif - TVSuE</b>																
<b>S 17</b>	2	2,00				2	2,00								<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>S 15</b>	4	4,00	1	0,77		5	4,77	1	1,00	1	0,77		2	1,77	<b>37,11</b>	<b>40,00</b>
<b>S 14</b>	15	15,00	4	2,62	2	21	17,62	15	15,00	4	2,62	2	21	17,62	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>S 12</b>	3	3,00	6	3,40		9	6,40	2	2,00	6	3,40		8	5,40	<b>84,38</b>	<b>88,89</b>
<b>S 11b</b>	1	1,00	1	0,64		2	1,64			1	0,64		1	0,64	<b>39,02</b>	<b>50,00</b>
<b>Summe TVSuE</b>	25	25,00	12	7,43	2	39	32,43	18	18,00	12	7,43	2	32	25,43	<b>78,42</b>	<b>82,05</b>
<b>Summe TV</b>	<b>319</b>	<b>319</b>	<b>161</b>	<b>99,34</b>	<b>8</b>	<b>488</b>	<b>418,34</b>	<b>134</b>	<b>134</b>	<b>140</b>	<b>89,54</b>	<b>8</b>	<b>282</b>	<b>223,54</b>	<b>53,44</b>	<b>57,79</b>
<b>Endsumme</b>	<b>450</b>	<b>450</b>	<b>197</b>	<b>123,79</b>	<b>10</b>	<b>657</b>	<b>541,36</b>	<b>168</b>	<b>168</b>	<b>175</b>	<b>113,76</b>	<b>10</b>	<b>353</b>	<b>256,33</b>	<b>47,35</b>	<b>53,73</b>

Beschäftigte Kreisstadt Unna Teil 1 / Beamtinnen\*Beamte

Tabelle 2

Kreisstadt Unna	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volumen	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.		
<b>Beamtinnen*Beamte</b>																
A16	2	2,00				2	2,00								0,00	0,00
A15	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
A14	7	7,00				7	7,00	1	1,00				1	1,00	14,29	14,29
A13hD	6	6,00	1	0,95		7	6,95			1	0,95		1	0,95	13,67	14,29
A13gD	7	7,00				7	7,00	1	1,00				1	1,00	14,29	14,29
A12	10	10,00	5	3,74		15	13,74	6	6,00	5	3,74		11	9,74	70,89	73,33
A11	22	22,00	8	4,83	1	31	26,83	8	7,00	8	4,83	1	17	11,83	44,09	54,84
A10	9	9,00	9	6,77	1	19	15,77	6	7,00	9	6,77	1	16	13,77	87,32	84,21
A9gD																
A9mD	12	12,00	5	3,18		17	15,18	2	2,00	5	3,18		7	5,18	34,12	41,18
A8	31	31,00	8	4,98		39	35,98	3	3,00	7	4,75		10	7,75	21,54	25,64
A7	10	10,00				10	10,00	1	1,00				1	1,00	10,00	10,00
Anw. gD	9	9,00				9	9,00	5	5,00				5	5,00	55,56	55,56
<b>Summe</b>	<b>126</b>	<b>126,00</b>	<b>36</b>	<b>24,45</b>	<b>2</b>	<b>164</b>	<b>150,45</b>	<b>33</b>	<b>33,00</b>	<b>35</b>	<b>24,22</b>	<b>2</b>	<b>70</b>	<b>57,22</b>	<b>38,03</b>	<b>42,68</b>

Beschäftigte Kreisstadt Unna Teil 2 / Beschäftigte Tarif - TVöD

Tabelle 2

Kreisstadt Unna	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Vo- lumen	beschäftig- ten Frauen
	An- zahl	Vol.	An- zahl	Vol.	An- zahl	An- zahl	Vol.	An- zahl	Vol.	An- zahl	Vol.	An- zahl	An- zahl	Vol.		
<b>Beschäftigte Tarif - TVöD</b>																
<b>EG 15</b>	1	1,00				1	1,00								<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>EG 14</b>	4	4,00	1	0,07		5	4,07	2	2,00				2	2,00	<b>49,14</b>	<b>40,00</b>
<b>EG 13</b>	9	9,00	4	2,96		13	11,96	5	5,00	4	2,96		9	7,96	<b>66,56</b>	<b>69,23</b>
<b>EG 12</b>	10	10,00	5	4,25		15	14,25	4	4,00	3	2,70		7	6,70	<b>47,02</b>	<b>46,67</b>
<b>EG 11</b>	15	15,00	5	3,94	1	21	18,94	5	5,00	5	3,94	1	11	8,94	<b>47,20</b>	<b>52,38</b>
<b>EG 10</b>	25	25,00	13	9,42		38	34,42	7	7,00	12	8,52		19	15,52	<b>45,09</b>	<b>50,00</b>
<b>EG 9c</b>	3	3,00	4	2,78		7	5,78	1	1,00	4	2,78		5	3,78	<b>65,40</b>	<b>71,43</b>
<b>EG 9b</b>	21	21,00	10	6,44		31	27,44	13	13,00	10	6,44		23	19,44	<b>70,85</b>	<b>74,19</b>
<b>EG 9a</b>	8	8,00	3	2,92		11	10,92	5	5,00	1	0,78		6	5,78	<b>52,93</b>	<b>54,55</b>
<b>EG 8</b>	51	51,00	25	17,20	4	80	68,20	37	37,00	25	17,20	4	66	54,20	<b>79,47</b>	<b>82,50</b>
<b>EG 7</b>	2	2,00				2	2,00								<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>EG 6</b>	34	34,00	21	14,93		55	48,93	12	12,00	20	14,03		32	26,03	<b>53,20</b>	<b>58,18</b>
<b>EG 5</b>	11	11,00	15	7,10		26	18,10	3	3,00	14	6,93		17	9,93	<b>54,86</b>	<b>65,38</b>
<b>EG 4</b>	2	2,00	1	0,77		3	2,77	2	2,00				2	2,00	<b>72,20</b>	<b>66,67</b>
<b>EG 3</b>			6	0,88		6	0,88			2	0,29		2	0,29	<b>32,95</b>	<b>33,33</b>
<b>EG 2</b>			22	10,27		22	10,27			19	9,90		19	9,90	<b>96,40</b>	<b>86,36</b>
<b>N</b>	16	16,00				16	16,00	5	5,00				5	5,00	<b>31,25</b>	<b>31,25</b>
<b>Azubis</b>	12	12,00				12	12,00	10	10,00				10	10,00	<b>83,33</b>	<b>83,33</b>
<b>Summe</b>	224	224,00	135	83,93	5	364	307,93	111	111,00	119	76,47	5	235	187,47	<b>60,88</b>	<b>64,56</b>

## Beschäftigte Kreisstadt Unna Teil 3 / Beschäftigte Tarif - TVÖD

Kreisstadt Unna	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volumen	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.		
<b>Beschäftigte Tarif - TVSuE</b>																
<b>S 17</b>	2	2,00				2	2,00								<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>S 15</b>	4	4,00	1	0,77		5	4,77	1	1,00	1	0,77		2	1,77	<b>37,11</b>	<b>40,00</b>
<b>S 14</b>	15	15,00	4	2,62	2	21	17,62	15	15,00	4	2,62	2	21	17,62	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>S 12</b>	3	3,00	6	3,40		9	6,40	2	2,00	6	3,40		8	5,40	<b>84,38</b>	<b>88,89</b>
<b>S 11b</b>	1	1,00	1	0,64		2	1,64			1	0,64		1	0,64	<b>39,02</b>	<b>50,00</b>
<b>Summe TVSuE</b>	25	25,00	12	7,43	2	39	32,43	18	18,00	12	7,43	2	32	25,43	<b>78,42</b>	<b>82,05</b>
<b>Summe TV</b>	<b>249</b>	<b>249</b>	<b>147</b>	<b>91,36</b>	<b>7</b>	<b>403</b>	<b>340,36</b>	<b>129</b>	<b>129</b>	<b>131</b>	<b>83,9</b>	<b>7</b>	<b>267</b>	<b>212,9</b>	<b>62,55</b>	<b>66,25</b>
<b>Endsumme</b>	<b>375</b>	<b>375</b>	<b>183</b>	<b>115,81</b>	<b>9</b>	<b>567</b>	<b>458,38</b>	<b>162</b>	<b>162</b>	<b>166</b>	<b>108,12</b>	<b>9</b>	<b>337</b>	<b>244,69</b>	<b>53,38</b>	<b>59,44</b>

Beschäftigte Stadtbetriebe Unna

Tabelle 3

Stadt- betriebe Unna	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volu- men	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.		
<b>Beamtinnen*Beamte</b>																
A16	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
A14	2	2,00				2	2,00								0,00	0,00
A12	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
A11	1	1,00				1	1,00	1	1,00				1	1,00	100,00	100,00
<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>5,00</b>				<b>5</b>	<b>5,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>				<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>20,00</b>	<b>20,00</b>

Stadt- betriebe Unna	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							Anteil der	
	Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Vollzeit		Teilzeit		Beurl.	Pers.kapazität		Frauen am Volu- men	beschäftigten Frauen
	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Vol.	Anzahl	Anzahl	Vol.		
<b>Beschäftigte Tarif</b>																
EG 14	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
EG 12	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
EG 11	5	5,00	3	2,18		8	7,18	2	2,00	3	2,18		5	4,18	58,22	62,50
EG 10	3	3,00				3	3,00								0,00	0,00
EG 9b	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
EG 9a	1	1,00				1	1,00								0,00	0,00
EG 8	1	1,00	1	0,72	1	3	1,72	1	1,00	1	0,72	1	3	1,72	100,00	100,00
EG 7	3	3,00				3	3,00								0,00	0,00
EG 6	25	25,00	5	3,25		30	28,25	2	2,00	3	1,85		5	3,85	13,63	16,67
EG 5	17	17,00	3	1,71		20	18,71			2	0,89		2	0,89	4,76	10,00
EG 4	12	12,00				12	12,00								0,00	0,00
EG 2			2	0,12		2	0,12								0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>70</b>	<b>70,00</b>	<b>14</b>	<b>7,98</b>	<b>1</b>	<b>85</b>	<b>77,98</b>	<b>5</b>	<b>5,00</b>	<b>9</b>	<b>5,64</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>10,64</b>	<b>13,64</b>	<b>17,65</b>
<b>Endsumme</b>	<b>75</b>	<b>75,00</b>	<b>14</b>	<b>7,98</b>	<b>1</b>	<b>90</b>	<b>82,98</b>	<b>6</b>	<b>6,00</b>	<b>9</b>	<b>5,64</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>11,64</b>	<b>14,03</b>	<b>17,78</b>

**Beurlaubte Mitarbeitende**

**Tabelle 4**

<b>BBesO Bes.Gr.</b>	<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Anteil Frauen in %</b>
<b>A 11</b>	1	1	100,00
<b>A 10</b>	1	1	100,00
<b>Summe:</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>

<b>TVöD EG</b>	<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Anteil Frauen in %</b>
<b>EG 11</b>	1	1	100,00
<b>EG 8</b>	4	4	100,00
<b>Summe:</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>

<b>TVSuE S</b>	<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Anteil Frauen in %</b>
<b>S 14</b>	2	2	100,00
<b>Summe:</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>

<b>Summe Gesamt:</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>100,00</b>
--------------------------	----------	----------	---------------

Führungsfunktionen Tabelle 5

Tabelle 5

Bezeichnung	BBesG Bes.Gr.	Beschäftigte mit Leitungsfunktion		davon Frauen mit Leitungsfunktion		Anteil Frauen in %
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Leitung Dezer- nat/Betriebsleitung/Kämmerer	A16	3				0,00
Leitung Dezernat/Betriebsleitung	A15	1				0,00
Bereichsleitung	A14	8		1		12,50
Bereichsleitung	A13 hD	1				0,00
Bereichsleitung	A13 gD	3		1		33,33
Stv. Bereichsleitung	A13 hD	1				0,00
Stv. Bereichsleitung	A13 gD	1				0,00
Sachgebietsleitung	A14	1				0,00
Sachgebietsleitung	A13 hD	4	1		1	20,00
Sachgebietsleitung	A12	2		2		100,00
Sachgebietsleitung	A11	5	1	1	1	33,33
Wachabteilungsleitung	A9 mD	3				0,00
stellv. Wachabteilungsleitung	A9 mD	3				0,00
<b>Summe:</b>		<b>36</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>18,42</b>

Bezeichnung	TVöD EG	Beschäftigte mit Leitungsfunktion		davon Frauen mit Leitungsfunktion		Anteil Frauen in %
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Leitung Dezernat/Betriebsleitung	EG 14	1				0,00
Bereichsleitung	EG 15	1				0,00
Bereichsleitung	EG 14	2		1		50,00
Bereichsleitung	EG 13	2	1	2	1	100,00
Bereichsleitung	EG 11	3		1		33,33
Sachgebietsleitung	EG 14	1		1		100,00
Sachgebietsleitung	EG 13	1		1		100,00
Sachgebietsleitung	EG 12	1				0,00
Sachgebietsleitung	EG 11	2		2		100,00
Sachgebietsleitung	EG 10	1		1		100,00
Sachgebietsleitung	EG 9	1		1		100,00
Sachgebietsleitung	S 17	1				0,00
<b>Summe:</b>		<b>17</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>61,11</b>

Bezeichnung	TVöD EG	Beschäftigte mit Leitungsfunktion		davon Frauen mit Leitungsfunktion		Anteil Frauen in %
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Vorarbeit/Regionalleitung	EG 9	2				0,00
Vorarbeit/Regionalleitung	EG 7	2				0,00
Vorarbeit/Regionalleitung	EG 6	2				0,00
<b>Summe:</b>		<b>6</b>				<b>0,00</b>

<b>Summe Gesamt:</b>		<b>59</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>29,03</b>
----------------------	--	-----------	----------	-----------	----------	--------------

**Beförderungen und Höhergruppierungen**
**Tabelle 6**

BBesG Bes.Gr.	2016			2017			2018		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
A16				2		0,00			
A15									
A14				2		0,00	1		0,00
A13 hD							1		0,00
A13 gD				3	1	33,33	1		0,00
A12	1	1	100,00	2		0,00	2	2	100,00
A11				2		0,00	2	1	50,00
A10	3		0,00	2	1	50,00	2		0,00
A9 gD				1		0,00			
A9 mD	3	1	33,33	9	5	55,56			
A8	2		0,00	7		0,00	1		0,00
A7									
<b>Summe:</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22,22</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>23,33</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>30,00</b>

TVöD EG	2016			2017			2018		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
EG 15				1		0,00			
EG 14	1	1	100,00						
EG 13	2	2	100,00	2		0,00			
EG 12	3	1	33,33	4	2	50,00			
EG 11	1	1	100,00	11	8	72,73			
EG 10	2	1	50,00	2	1	50,00	2	2	100,00
EG 9	4	3	75,00	11	9	81,82	2	2	100,00
EG 8	4	3	75,00	4	3	75,00	9	7	77,78
EG 7				1		0,00			
EG 6				4		0,00	1		0,00
EG 5				3		0,00			
EG 4									
EG N				7	2	28,57	3	1	33,33
<b>Summe:</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>70,59</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>50,00</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>70,59</b>

TVSuE S	2016			2017			2018		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
S 17	1		0,00				1		0,00
S 15				1		0,00			
S 14	2	1	50,00						
S 12									
<b>Summe:</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,33</b>	<b>1</b>		<b>0,00</b>	<b>1</b>		<b>0,00</b>

<b>Summe Ge- samt:</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>51,72</b>	<b>81</b>	<b>32</b>	<b>39,51</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>53,57</b>
----------------------------	-----------	-----------	--------------	-----------	-----------	--------------	-----------	-----------	--------------

Stellenzugang

Tabelle 7

BBesG Bes.Gr.	2016			2017/2018		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
A13 gD						
A12				1	1	100,00
A11						
A10				1	1	100,00
A9 mD						
Summe:				2	2	100,00

TVöD EG	2016			2017/2018		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
EG 13				1		0,00
EG 12				4	3	75,00
EG 11				1		0,00
EG 10				3		0,00
EG 9				3	2	66,67
EG 8				3	2	66,67
EG 6						
Summe:				15	7	46,67

TVöD EG	2016			2017/2018		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
S 14				2	1	50,00
Summe:				2	1	50,00

Summe Ge- samt:				19	10	52,63
--------------------	--	--	--	----	----	-------

BBesG Bes.Gr.	2016			2017/2018		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
A16				1		0,00
A14	1		0,00			
A12						
A11	1		0,00			
A10				1		0,00
A8						
<b>Summe:</b>	<b>2</b>		<b>0,00</b>	<b>2</b>		<b>0,00</b>

TVöD EG	2016			2017/2018		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
EG 12	1		0,00	1		0,00
EG 11	1	1	100,00	1		0,00
EG 10						
EG 9				1		0,00
EG 8	2	2	100,00			
EG 6				1	1	100,00
EG 5						
EG 4						
EG 2	3	3	100,00			
<b>Summe:</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>85,71</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,00</b>

TVöD SuE EG	2016			2017/2018		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
S 17				1		0,00
<b>Summe:</b>				<b>1</b>		<b>0,00</b>

<b>Summe Ge- samt:</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>66,67</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>14,29</b>
----------------------------	----------	----------	--------------	----------	----------	--------------

	Veranstaltungen					
	2016		2017		2018	
	geplant	IST	geplant	IST	geplant	IST
<b>Gesamt</b>	47	45	48	44		
<b>- davon speziell für Frauen</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Führungsseminare</b>	4	3	4	3	7	6

	Anmeldungen								
	2016			2017			2018		
	Gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil in %	Gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil in %	Gesamt	davon Frauen	Frauen-anteil in %
<b>allgemein</b>	641	409	63,81	534	276	51,69	412	230	55,83
<b>Führungsseminare</b>	48	21	43,75	29	11	37,93	97	50	51,55

## Teilnahme an Weiterbildungslehrgängen V1, V2, Bilanzbuchhaltung und am Qualifizierungsaufstieg

Tabelle 10

Jahrgang	Verwaltungslehrgang 1			Verwaltungslehrgang 2			Lehrgang zur Bilanzbuchhaltung			Qualifizierungsaufstieg Laufbahngruppe 2		
	TN Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	TN Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	TN Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	TN Gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
1999 - 2001				1	1	100,00						
2000 - 2002	1		0,00	2	1	50,00						
2001 - 2004				3	2	66,67						
2002 - 2005				1	1	100,00						
2003 - 2006	1	1	100,00	2	2	100,00						
2004 - 2006	1	1	100,00									
2005 - 2007/2008	3	3	100,00	3	2	66,67						
2006 - 2008	3	2	66,67	2	0	0,00	1	1	100,00			
2007 - 2009							2	2	100,00			
2008 - 2010	1	1	100,00									
2009 - 2011	1	1	100,00									
2011 - 2014				1	1	100,00						
2012 - 2014/2015	1	1	100,00	3	3	100,00						
2013 - 2015/2016	1	1	100,00	2	2	100,00						
2014 - 2016/2017	1		0,00	1	1	100,00						
2015 - 2017/2018	1	1	100,00	1	1	100,00						
2016 - 2019	4	3	75,00	2	2	100,00						
2018 - 2021				2	2	100,00				1	1	100,00
<b>Summe:</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>78,94</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>80,77</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>

**Ausbildung aktuell**
**Tabelle 11**

Berufe	2018			2015			2012			2009			2006			2003		
	Azubis gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %															
Brandmeisteranwärter*in				6	1	16,67	5		0,00									
Anwärter*in mittlerer Dienst				1	1	100,00							1	1	100,00	6	4	66,67
Verwaltungsfachange- stellte*r	4	3	75,00	10	6	60,00	5	3	60,00	3	2	66,67	3	3	100,00	3	2	66,67
Stadtinspektoranwärter*in incl. Aufstieg - Bachelor	10	6	60,00	1	1	100,00				1	1	100,00	5	4	80,00	9	7	77,78
(davon verkürzter Aufstieg)	(1)	(1)	100,00										(3)	(3)	100,00	(3)	(3)	100,00
Kauffrau*mann für Bürokommunikation/ Büromanagement	6	5	83,33				4	3	75,00	5	2	40,00				2	2	100,00
Kfz-Mechaniker*in													2		0,00			
Friedhofsgärtner*in													1		0,00	2	2	100,00
Soester Modell (Verwaltungsfachange- stellte*r + Bürokauffrau*mann)				4	4	100,00	6	6	100,00	4	4	100,00	4	3	75,00			
Veranstaltungskauf- frau*mann	1	1	100,00	1	1	100,00												
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste	1	1	100,00	1	1	100,00							2	2	100,00	1	1	100,00
<b>Summe:</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>72,73</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>62,50</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>60,00</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>69,23</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>72,22</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>78,26</b>

**Ausbildung Einstellungsjahr 2016 – 2019 (geplant)**
**Tabelle 12**

Berufe	2016			2017			2018			2019 (geplant)		
	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Brandmeisteranwärter*in												
Anwärter*in mittlerer Dienst Laufbahngruppe 1.2												
Verwaltungsfachangestellte*r				2	1	50,00	1	1	100,00	2	2	100,00
Anwärter*in gehobener Dienst Laufbahngruppe 2.1* (BOL) incl. Aufstieg	3		0,00	3	3	100,00	3	2	66,67	4	3	75,00
Anwärter*in gehobener technischer Dienst Laufbahngruppe 2.1												
Kaufmann*frau für Bürokommunikation*management	2	1	50,00	2	2	100,00	2	2	100,00	2	1	50,00
Bürokauffrau*mann												
Industriekauffrau*mann												
Soester Modell (VfA+BK)												
Kfz-Mechaniker*in												
Friedhofsgärtner*in												
Veranstaltungskauffrau*mann							1	1	100,00			
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste							1	1	100,00			
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit										2	2	100,00
<b>Summe:</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,00</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>85,71</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>87,50</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80,00</b>

**Altersstruktur Beschäftigte Kreisstadt Unna**
**Tabelle 13**

Kreisstadt Unna	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen				
	Anz 16 - 25	Anz 26 - 35	Anz 36 - 45	Anz 46 - 55	Anz >56	Anz 16 - 25	Anz 26 - 35	Anz 36 - 45	Anz 46 - 55	Anz >56
<b>Beamtinnen*Beamte</b>										
A16				1	1					
A15					1					
A14				4	3				1	
A13hD			1	3	3				1	
A13gD				3	4				1	
A12			3	7	5			2	5	4
A11		4	8	9	10		1	7	4	5
A10			4	7	8			3	6	7
A9mD		3	7	5	2		1	4	1	1
A8		9	16	13	1		1	3	5	1
A7	2	6	2				1			
Anw. gD	7	2				4	1			
<b>Summe</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>52</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>18</b>
Kreisstadt Unna	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen				
	Anz 16 - 25	Anz 26 - 35	Anz 36 - 45	Anz 46 - 55	Anz >56	Anz 16 - 25	Anz 26 - 35	Anz 36 - 45	Anz 46 - 55	Anz >56
<b>Beschäftigte Tarif - TVöD</b>										
EG 15					1					
EG 14				1	4				1	1
EG 13			2	5	6			1	2	6
EG 12			4	7	4			2	2	3
EG 11		3	6	6	6		1	3	5	2
EG 10		6	12	12	8		4	6	6	3
EG 9c			3	3	1			2	2	1
EG 9b		5	8	11	7		4	5	8	6
EG 9a			1	6	4			1	5	
EG 8	8	15	13	28	16	8	10	12	23	13
EG 7			1		1					
EG 6	7	8	4	21	15	5	4	4	10	9
EG 5		2	2	12	10			1	10	6
EG 4		1			2		1			1
EG 3	1	1		1	3		1			1
EG 2				6	16				5	14
N		11	4	1			4	1		
AZU	11	1				9	1			
<b>Summe TVöD</b>	<b>27</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>120</b>	<b>104</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>38</b>	<b>79</b>	<b>66</b>
Kreisstadt Unna	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen				
	Anz 16 - 25	Anz 26 - 35	Anz 36 - 45	Anz 46 - 55	Anz >56	Anz 16 - 25	Anz 26 - 35	Anz 36 - 45	Anz 46 - 55	Anz >56
<b>Beschäftigte Tarif - TVSuE</b>										
S 17			1		1					
S 15				3	2				1	1
S 14	2	9	4	2	4	2	9	4	2	4
S 12		4	1	1	3		3	1	1	3
S 11b				2					1	
<b>Summe TVSuE</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b>Summe TV</b>	<b>29</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>128</b>	<b>114</b>	<b>24</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>84</b>	<b>74</b>
<b>Endsumme</b>	<b>38</b>	<b>90</b>	<b>107</b>	<b>180</b>	<b>152</b>	<b>28</b>	<b>47</b>	<b>62</b>	<b>108</b>	<b>92</b>

Stadtbetriebe Unna	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen				
	Anz 16 - 25	Anz 26 - 35	Anz 36 - 45	Anz 46 - 55	Anz >56	Anz 16 - 25	Anz 26 - 35	Anz 36 - 45	Anz 46 - 55	Anz >56
<b>Beamtinnen*Beamte</b>										
A16					1					
A14					2					
A12					1					
A11					1					1
<b>Summe</b>					<b>5</b>					<b>1</b>

Stadtbetriebe Unna	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen				
	Anz 16 - 25	Anz 26 - 35	Anz 36 - 45	Anz 46 - 55	Anz >56	Anz 16 - 25	Anz 26 - 35	Anz 36 - 45	Anz 46 - 55	Anz >56
<b>Beschäftigte Tarif - TVöD</b>										
EG 14					1					
EG 12				1						
EG 11			3	3	2			3	1	1
EG 10				2	1					
EG 9b				1						
EG 9a				1						
EG 8		1	1	1			1	1	1	
EG 7				3						
EG 6	1	1	2	18	7			1	3	1
EG 5			1	11	9					2
EG 4		5	2	2	3					
EG 2					2					
<b>Summe TVöD</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>25</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

<b>Endsumme</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>30</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
-----------------	----------	----------	----------	-----------	-----------	--	----------	----------	----------	----------

**2015/2016**

Name	MA gesamt *4			Teilnahme LOB			Punkte im Durchschnitt			Gesamtpunkte		
	ges.	♂	♀	ges.	♂	♀	ges.	♂	♀	ges.	♂	♀
Kreisstadt Unna	521	225	296	454	187	267	5,85	5,80	5,89	2.657	1.085	1.572
Stadtbetriebe Unna	89	73	16	81	67	14	6,00	6,00	6,00	486	402	84
<b>Gesamt</b>	<b>610</b>	<b>298</b>	<b>312</b>	<b>535</b>	<b>254</b>	<b>281</b>	<b>5,92</b>	<b>5,90</b>	<b>5,95</b>	<b>3.143</b>	<b>1.487</b>	<b>1.656</b>

**2016/2017**

Name	MA gesamt *4			Teilnahme LOB			Punkte im Durchschnitt			Gesamtpunkte		
	ges.	♂	♀	ges.	♂	♀	ges.	♂	♀	ges.	♂	♀
Kreisstadt Unna	513	217	296	457	192	265	5,82	5,80	5,83	2.660	1.114	1.546
Stadtbetriebe Unna	87	72	15	76	63	13	5,95	5,90	6,00	450	372	78
<b>Gesamt</b>	<b>600</b>	<b>289</b>	<b>311</b>	<b>533</b>	<b>255</b>	<b>278</b>	<b>5,88</b>	<b>5,85</b>	<b>5,92</b>	<b>3.110</b>	<b>1.486</b>	<b>1.624</b>

**2017/2018**

Name	MA gesamt *4			Teilnahme LOB			Punkte im Durchschnitt			Gesamtpunkte		
	ges.	♂	♀	ges.	♂	♀	ges.	♂	♀	ges.	♂	♀
Kreisstadt Unna	517	217	300	482	203	279	5,77	5,80	5,74	2.780	1.178	1.602
Stadtbetriebe Unna	92	78	14	79	67	12	5,57	5,64	5,50	444	378	66
<b>Gesamt</b>	<b>609</b>	<b>295</b>	<b>314</b>	<b>561</b>	<b>270</b>	<b>291</b>	<b>5,67</b>	<b>5,72</b>	<b>5,62</b>	<b>3.224</b>	<b>1.556</b>	<b>1.668</b>

\*4 Ohne Auszubildende, Beurlaubte, Langzeiterkrankte sowie Personen in Zeitrente oder Altersteilzeit

**Vereinbarkeit  
von Beruf und  
Familie**

**Chancen-  
gleichheit**

**Frauen-  
förderung  
stärken**