

Bericht zum Frauenförderplan
1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2010

Nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vom 21. Dezember 1993 (zuletzt geändert am 18. Dezember 2006) in Verbindung mit dem Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel hat der Magistrat der Stadtverordnetenversammlung alle zwei Jahre - jeweils zum 1. Januar - einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen zur Frauenförderung vorzulegen.

Dieser Bericht erfolgt aufgrund des Frauenförderplans vom 25. Januar 2010. Erstmals wird der Bericht in neuer Form vorgelegt, um einerseits die - wie bisher - notwendigen Daten zur Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Verwaltungsbereichen darzustellen, andererseits soll der eigentliche Schwerpunkt die Wirkung der Maßnahmen ausführlicher erklären. Insgesamt sollen die Veränderungen deutlicher als bisher dargestellt werden.

Bisher erreichter Stand der Frauenförderung (Ist)

Frauen stellen auch weiterhin die Mehrheit in der Stadtverwaltung (siehe auch die Anlagen zum Bericht). Von insgesamt 2.504 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 1.434 weiblich. Der Frauenanteil beträgt somit 57,3 %. Gegenüber dem Stichtag 31. Dezember 2008 mit 56,6 % ist der Frauenanteil gestiegen. Dazu kommen noch 71 Auszubildende (Frauenanteil von 66,2 %) und aus unterschiedlichen Gründen freigestelltes Personal im Umfang von 108 Personen (Frauenanteil von 91,7 %).

Allerdings ist auch die aktuelle Frauenquote in den einzelnen Berufsfeldern bzw. Berufsgruppen sehr unterschiedlich.

Frauenförderplan 2011 - 2012 / Berufsfelder mit und ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen	Differenz zum Soll:
Handwerkliche Berufe	Hausmeister, Kraftfahrer etc	231	24	207	10,4%	92
Techn. Dienst (Feuerwehr)	höherer Dienst	5	0	5	0,0%	3
Techn. Dienst (Feuerwehr)	gehobener Dienst	27	1	26	3,7%	13
Techn. Dienst (Feuerwehr)	mittlerer Dienst	182	5	177	2,7%	86
Techn. Dienst	höherer Dienst	43	14	29	32,6%	8
Techn. Dienst	gehobener Dienst	132	34	98	25,8%	32
Bildung und Kultur (Musikakad.)	höherer Dienst	3	0	3	0,0%	2
Bildung und Kultur (Musikakad.)	gehobener Dienst	40	12	28	30,0%	8
Allgemeine Verwaltung	höherer Dienst	45	19	26	42,2%	4
Bildung und Kultur	gehobener Dienst	10	4	6	40,0%	1
Gesamt mit Unterrepräsentanz		718	113	605	15,7%	246
Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	486	261	225	53,7%	
Allgemeine Verwaltung	mittlerer Dienst	383	267	116	69,7%	
Bildung und Kultur	höherer Dienst	13	7	6	53,8%	
Bildung und Kultur	Aufsichts-, Assistenzpersonal	10	7	3	70,0%	
Erziehungsdienst	Sozialpäd.; Erzieherinnen	372	341	31	91,7%	
Schreibdienst	allg. Verwaltung, Schulsekretärinnen	154	152	2	98,7%	
Sozialdienst	Sozialarb, Sozialpäd.	151	99	52	65,6%	
Reinigungsdienst	allgemein, Kitas incl. Küche	92	92	0	100,0%	
Bibliotheks-, Archividienst	Assistenzpersonal	24	23	1	95,8%	
Bibliotheks-, Archividienst	gehobener Dienst, höherer Dienst	23	19	4	82,6%	
Gesundheitsdienst	med.techn Berufe, Assistenzpersonal	28	22	6	78,6%	
Gesundheitsdienst	Ärztl. Personal	20	13	7	65,0%	
Techn Dienst	Meister, Techniker	30	18	12	60,0%	
Gesamt ohne Unterrepräsentanz		1786	1321	476	74,0%	
Insgesamt (ohne Ausbildung und beurl. Personal)		2504	1434	1081	57,3%	

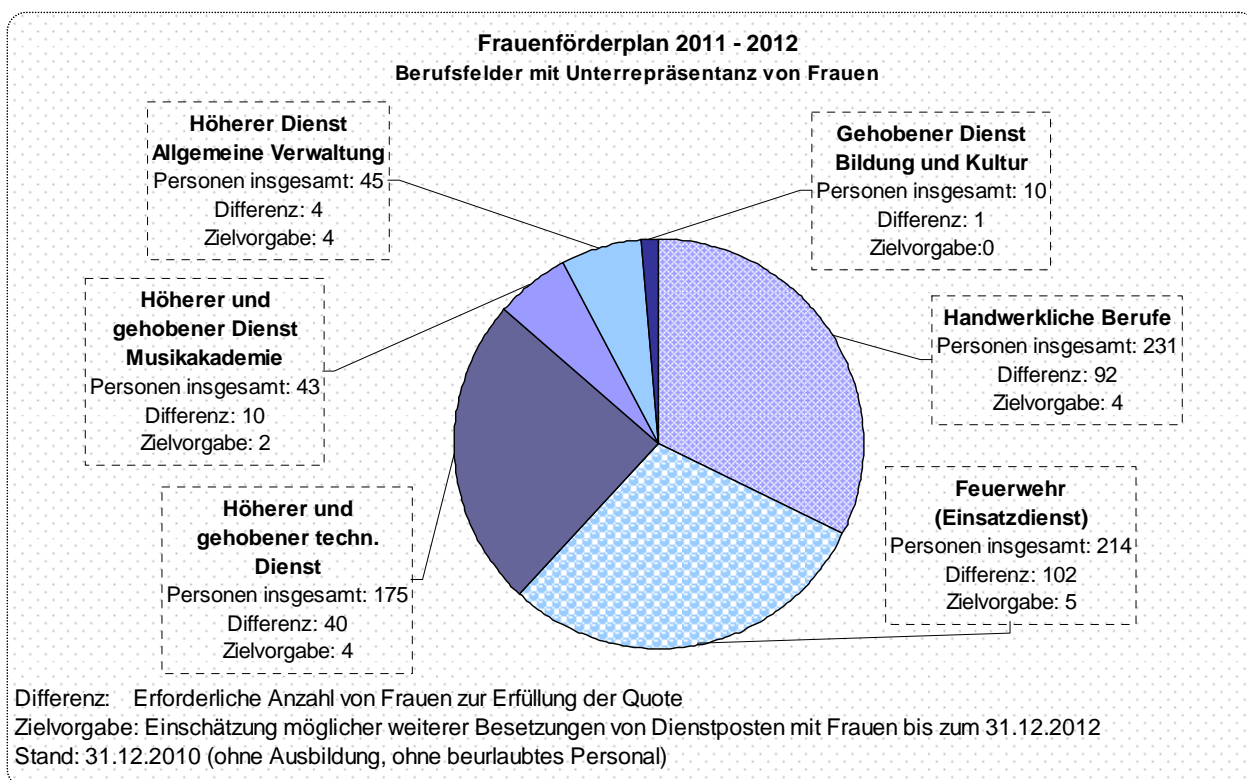
Die Anzahl der Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist konstant geblieben. Allerdings konnten in zwei Bereichen Verbesserungen erzielt werden. In dem Berufsfeld „Allgemeine Verwaltung“, Berufsgruppe „höherer Dienst“ konnte der Frauenanteil von 35,7 % zum Stichtag 31. Dezember 2006 auf 42,2 % zum Stichtag 31. Dezember 2010 erhöht werden. Die personalwirtschaftlichen Möglichkeiten, auf die Frauenquote in derart kleinen Bereichen (45 Personen am 31. Dezember 2010) Einfluss zu nehmen, sind eher gering. Dies zeigt sich auch in der Quote 33,3 % zum Stichtag 31. Dezember 2008.

Im Bereich Bildung und Kultur ohne Musikakademie, „gehobener Dienst“ erhöhte sich der Frauenanteil von 0 % auf 40 %. Hier arbeiten allerdings nur 11 Personen. Es besteht somit weiterhin Unterrepräsentation der Frauen, jedoch hat sich die Frauenquote insgesamt in diesem Bereich verbessert - sicherlich auch eine Auswirkung der Erhöhung der Personenzahl -.

Bei den Auszubildenden und dem Beamtennachwuchs hat sich der Frauenanteil von 66,7 % (zum 31. Dezember 2008) auf 68,1 % (zum 31. Dezember 2010) verbessert.

Die Teilzeitquote der Frauen spiegelt mit 56,3 % deren Lebenssituation wieder. Sie sind weiterhin diejenigen, die sich um Kinderbetreuung und Pflege in der Familie kümmern. Insgesamt arbeiten 35,4 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung.

Handlungsbedarf für die Zukunft (Soll)



Da die Zielvorgaben (siehe Anlage 4) stets im Zusammenhang mit der zu erwartenden Fluktuation in dem jeweiligen Bereich (Berufsgruppe des jeweiligen Berufsfeldes) zu sehen sind, bestehen für den Zeitraum 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2012 nur in folgenden Bereichen Zielvorgaben:

Höherer Dienst Allgemeine Verwaltung	6
Gehobener Dienst Musikakademie	2
Höherer technischer Dienst	3
Gehobener technischer Dienst	2
Handwerkliche Berufe	4

Diese Darstellung verdeutlicht, dass die Gestaltungsmöglichkeiten durch eine „gezielte Einstellungspolitik“ bzw. durch gezielte interne Stellenbesetzungen als gering zu bewerten sind.

Im höheren Dienst der Allgemeinen Verwaltung besteht die größte Wahrscheinlichkeit, den Frauenanteil zu erhöhen. Einerseits wird mit der Zielvorgabe von 6 mit einer relativ hohen Fluktuationsrate gerechnet, andererseits könnte durch Maßnahmen innerhalb der Verwaltung und durch entsprechende Ausschreibungen erreicht werden, Frauen für die Abgabe einer Bewerbung zu gewinnen. Zu beachten ist aber auch hier, dass das Prinzip der Bestenauswahl beachtet werden muss.

Für die Bereiche des höheren und gehobenen Dienstes der Musikakademie sowie des höheren und gehobenen technischen Dienstes wird ebenfalls eine hohe Fluktuation erwartet. Diese Stellen werden extern besetzt. Die Lage am Arbeitsmarkt bestimmt jedoch die Anzahl von geeigneten „weiblichen Bewerbungen“. Aufgrund der zzt. in der Regel geringen Bewerberzahl für diese Bereiche insgesamt sind freie Stellen generell schwierig mit qualifiziertem Fachpersonal zu besetzen, da für diesen Bewerberkreis die Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes wenig attraktiv ist.

Dieses Problem besteht für Stellenbesetzungen in handwerklichen Berufen ebenfalls.

Für den gehobenen Dienst des Bereiches Bildung und Kultur, Höherer Dienst der Musikakademie sowie für alle Laufbahnen der Feuerwehr wird keine Fluktuation erwartet, so dass keine Zielvorgaben festgelegt werden können.

Ein Vergleich mit den Zielvorgaben des vorherigen Berichtszeitraums vom 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2010 zeigt nur geringe Veränderungen. Es erfolgten in den gleichen Bereichen Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils und zusätzlich noch zum Höheren Dienst der Musikakademie. Die Höhen der Zielvorgaben differieren im Vergleich ebenfalls nur gering.

Bisherige Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Entwicklung der dargestellten Zahlen zeigt, dass die Maßnahmen der Vergangenheit in Teilbereichen für eine Stabilisierung der Frauenquote und weiteren Bereichen für eine Erhöhung des Frauenanteils gesorgt haben. Da die Situation insgesamt recht positiv, die Fluktuation in den „kritischen“ Bereichen sehr gering ist und es sich in vielen Teilbereichen nur um kleine Grundgesamtheiten handelt, sind die Möglichkeiten zur Verbesserung der Frauenquote begrenzt.

Bei der Besetzung der Amtsleitungen, also den Spitzenfunktionen in der Stadtverwaltung, konnte der Anteil der Amtsleiterinnen leicht von 43,5 % auf 45,5 % verbessert werden. Von 22 Ämtern werden 10 von Frauen geleitet. Allerdings gilt es weiterhin, auf den Führungsebenen unterhalb einer Amtsleitung den Frauenanteil zu verbessern.

Neben den bisherigen Maßnahmen, wie dem Angebot vielfältiger Arbeitszeitmodelle, Beurlaubungsmöglichkeiten, Zusatzangeboten der Personalentwicklung zum Thema „Coaching“ und zusätzlichen Ausbildungsmöglichkeiten, z. B. Ausbildung in Teilzeit, sind weitere Initiativen geplant. Um die Familienfreundlichkeit als Arbeitgeber zu steigern, ist ein Projekt mit dem Thema „Alternierende Telearbeit und Heimarbeit“ zur Konzeptentwicklung vorgesehen. Daneben soll der Bedarf an einer Einrichtung zur „betriebsnahen“ Kinderbetreuung erneut geprüft werden.

Wichtig für die berufliche Entwicklung von Frauen in unserer Verwaltung wird die Fertigstellung eines Konzepts „Lebensphasenorientiertes Qualifizierungsprogramm“, da hier die unterschiedlichen Phasen des Berufslebens, insbesondere auch von Frauen, berücksichtigt werden.

Programm 1 „Qualifizierungsprogramm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Anschluss an die Ausbildung“ und Programm 2 „Führungskräftenachwuchsförderung“ haben keine ausdrückliche Ausrichtung auf Frauen. Gleichwohl wird bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer darauf geachtet, dass Frauen nicht unterrepräsentiert sind. Zum Stichtag 31. Dezember 2010 befanden sich neun Personen in dieser Maßnahme. Vier davon sind weiblich. Programm 3 „Qualifizierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 40+“ und Programm 4 „Update für Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach Beurlaubungszeiten“ berücksichtigen Bedürfnisse von Frauen sehr stark, da diese nach der Familienphase zunächst ihre Rückkehr in das Berufsleben organisieren müssen, um sich anschließend um eine „verspätete“ Berufskarriere zu kümmern.

Daneben werden Frauen durch Einzelangebote des Zentralen Fortbildungsprogramms unterstützt. Die Themen „Beruf und Pflege“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ werden überwiegend von Mitarbeiterinnen besucht. Sämtliche Angebote des präventiven Gesundheitsmanagements - auch im Sinne von Work-Life-Balance - sind überwiegend weiblich besetzt.

Zukünftiger Auftrag für die Frauenförderung

Die Bedeutung der Förderung von Frauen steigt im Hinblick auf den demografischen Wandel erheblich. Wenn der Frauenanteil nicht nur unter dem Aspekt der Gleichberechtigung angehoben werden soll, sondern die Verwaltung auf die Arbeitsleistung von Frauen angewiesen sein wird, ist es zu wenig, Frauen zu motivieren und zu qualifizieren für die Funktionen, die sie übernehmen sollen. Vielmehr ist ihre jeweilige Lebenssituation zu berücksichtigen, um ihnen eine frühzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz und die dauerhafte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Die Rahmenbedingungen, wie z. B. flexible Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung – auch in Schlüsselfunktionen –, Beurlaubungsmöglichkeiten – auch kurzfristige – usw. sind bereits weitgehend geschaffen. Gegebenenfalls müssen mehrere auch unkonventionelle Wege gegangen werden. Dazu gehört grundsätzlich auch die Teilbarkeit von Führungsfunktionen.

Die Herausforderung an die Führungskräfte wird deshalb zukünftig sein, die jetzt noch brachliegenden Personalressourcen zu „aktivieren“, um so dem sich jetzt schon abzeichnenden Mangel an qualifiziertem Personal zu begegnen. Weil Familienfreundlichkeit ein Baustein im Thema Mitarbeiter(innen)bindung sein kann, sollte das Thema Frauenförderung nicht nur dem Ziel der angemessenen Frauenquote dienen, sondern auch ein wichtiger Baustein für die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeber sein. In diesem Sinne gilt Frauenförderung weiterhin als Auftrag an die Personalverantwortlichen der Stadtverwaltung Kassel.

Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel

Personalbestand nach Berufsgruppe und Geschlecht

Berufsfelder / Berufsgruppen	Stichtag 31. Dezember 2008							Stichtag 31. Dezember 2010						
	Frauenanteil in %			Pers. insges. absolut	Bezugsgrößen: davon Teilzeit			Frauenanteil in %			Pers. insges. absolut	Bezugsgrößen: davon Teilzeit		
	BEA	TPers	Gesamt		Gesamt	w	m	BEA	TPers	Gesamt		Gesamt	w	m
1. Allgemeine Verwaltung														
Bea und TP mittlerer Dienst	65,3	72,7	70,6	354	128	124	4	66,7	70,8	69,7	383	136	132	4
Bea und TP gehobener Dienst	46,4	59,5	50,9	485	158	124	34	49,4	61,5	53,7	486	149	131	18
Bea und TP höherer Dienst	26,7	50,0	33,3	42	5	4	1	29,0	71,4	42,2	45	7	6	1
2. Bildung und Kultur (ohne Lehrpersonal Musikakademie)														
Bea und TP mittlerer Dienst	*	57,1	57,1	7	6	4	2	*	70,0	70,0	10	8	6	2
Bea und TP gehobener Dienst	*	0,0	0,0	5	0	0	0	100,0	14,3	40,0	10	4	4	0
Bea und TP höherer Dienst	*	57,1	50,0	8	1	0	1	100,0	45,5	53,8	11	3	2	1
3. Bildung und Kultur (Lehrpersonal Musikakademie)														
Bea und TP mittlerer Dienst	*	*	*	0	0	0	0	*	*	*	0	0	0	0
Bea und TP gehobener Dienst	*	30,8	30,8	39	31	10	21	*	30,0	30,0	40	31	9	22
Bea und TP höherer Dienst	*	0,0	0,0	4	2	0	2	*	0,0	0,0	3	1	0	1
4. Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr)														
Bea und TP mittlerer Dienst	*	64,3	64,3	28	9	9	0	*	60,0	60,0	30	8	7	1
Bea und TP gehobener Dienst	14,3	31,3	28,7	133	18	16	2	18,8	26,7	25,8	132	17	15	2
Bea und TP höherer Dienst	10,0	25,7	22,2	45	1	1	0	25,0	35,5	32,6	43	2	2	0
5. Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr														
Bea und TP mittlerer Dienst	3,4	*	3,4	176	2	0	2	2,7	*	2,7	182	2	0	2
Bea und TP gehobener Dienst	3,1	*	3,1	32	0	0	0	3,7	*	3,7	27	0	0	0
Bea und TP höherer Dienst	0,0	*	0,0	4	0	0	0	0,0	*	0,0	5	0	0	0
6. Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten														
Tarifpersonal EG 8 - 2 TVöD	*	8,9	8,9	225	9	3	6	*	10,4	10,4	231	18	8	10
7. Sozialdienst														
Sozialarb. / Sozialpäd.	0,0	65,5	64,7	150	57	41	16	0,0	66,0	65,6	151	62	48	14
8. Erziehungsdienst														
Erzieher/innen, Sozialpäd.	*	92,9	92,9	322	199	196	3	*	91,7	91,7	372	210	200	10

Berufsfelder / Berufsgruppen	Stichtag 31. Dezember 2008							Stichtag 31. Dezember 2010						
	Frauenanteil in %			Pers. insges. absolut	Bezugsgrößen: davon Teilzeit			Frauenanteil in %			Pers. insges. absolut	Bezugsgrößen: davon Teilzeit		
	BEA	TPers	Gesamt		Gesamt	w	m	BEA	TPers	Gesamt		Gesamt	w	m
9. Gesundheitsdienst														
Ärztliches Personal	25,0	71,4	61,1	18	12	9	3	25,0	75,0	65,0	20	13	9	4
Sonstiges Personal	*	79,2	79,2	24	14	12	2	*	78,6	78,6	28	17	15	2
10. Sekretariats- und Schreibdienst														
Tarifpersonal EG 9 - 3 TVöD	*	98,8	98,8	161	89	89	0	*	98,7	98,7	154	84	84	0
11. Bibliotheks- und Archivdienst														
Bibliothekare/innen, Archivare/innen	100,0	85,0	86,4	22	10	10	0	100,0	81,8	82,6	23	11	11	0
Assistenzpersonal	*	95,8	95,8	24	11	11	0	*	95,8	95,8	24	11	11	0
12. Reinigungsdienst														
Tarifpersonal EG 8 - 2 TVöD	*	100,0	100,0	118	118	118	0	*	100,0	100,0	92	92	92	0

Erläuterungen:

* : Kein Personal in dieser Berufsgruppe vorhanden

Bea und TP mittlerer Dienst

Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A9S - A5 BBesG, EG 8 - 2 TVöD)

Bea und TP gehobener Dienst

Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD)

Bea und TP höherer Dienst:

Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15Ü - 13 TVöD)

Sozialdienst

EG 15ü bis 9 TVÖD; EG S 18 bis S 6 TVSEW; BesGr A13S BBesG

Erziehungsdienst

EG 15ü bis 9 TVÖD; EG S 18 bis S 6 TVSEW

Gesundheitsdienst / Ärztliches Personal:

EG 15 bis 12 TVÖD, BesGr A16 bis A13 BBesG

Gesundheitsdienst / Sonstiges Personal:

EG 11 bis 5 TVÖD

Bibliotheks- und Archivdienst / Bibliothekare/innen, Archivare/innen

EG 13 bis 9 TVÖD, BesGr A10 bis A9 BBesG

Bibliotheks- und Archivdienst / Assistenzpersonal

EG 8 bis 3 TVÖD

Zahl der Auszubildenden (getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf)

Art des Ausbildungsverhältnisses	31.12.2008				31.12.2010			
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %
Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahn des gehobenen Dienstes in der allgemeinen Verwaltung	7	7	0	100,0%	10	8	2	80,0%
Aufstiegsbeamtinnen/-beamte für die Laufbahn des gehobenen Dienstes in der allgemeinen Verwaltung	3	2	1	66,7%	4	2	2	50,0%
Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahn des mittleren Dienstes in der allgemeinen Verwaltung	6	2	4	33,3%	6	4	2	66,7%
Verwaltungsfachangestellte	9	7	2	77,8%	11	8	3	72,7%
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	24	23	1	95,8%	19	17	2	89,5%
Vermessungstechniker/-innen	3	0	3	0,0%	5	1	4	20,0%
Fachinformatiker/-innen	2	0	2	0,0%	3	0	3	0,0%
FA für Medien- und Informationsdienste	2	1	1	50,0%	1	0	1	0,0%
Gärtner/innen	8	3	5	37,5%	6	4	2	66,7%
Elektroniker/-innen	3	0	3	0,0%	1	0	1	0,0%
Bauzeichner/-innen	1	1	0	100,0%	1	1	0	100,0%
Technische Zeichner/-innen	1	1	0	100,0%	1	1	0	100,0%
Dipl. Sozialpädagoge/in (BA)	2	2	0	100,0%	*	*	*	*
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2	1	1	50,0%	2	1	1	50,0%
Straßenbauer/-innen	2	0	2	0,0%	1	0	1	0,0%
Summe Berufsgruppe	75	50	25	66,7%	71	47	24	66,2%

Erläuterungen:

* : Keine Ausbildungsverhältnisse in dieser Berufsgruppe vorhanden

Von der Arbeit freigestelltes Personal

(Freistellung wegen Elternzeit, Beurlaubung, Renten auf Zeit, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltanspruch, Ableistung von Grundwehr- und Ersatzdienst)

Berufsfelder / Berufsgruppen	31.12.2008				31.12.2010			
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %
Allg. Verwaltung höherer Dienst	*	*	*	*	*	*	*	*
Allgemeine Verwaltung gehobener Dienst	18	18	0	100,0%	8	8	0	100,0%
Allgemeine Verwaltung mittlerer Dienst	3	3	0	100,0%	1	1	0	100,0%
Technischer Dienst	*	*	*	*	*	*	*	*
Beamtinnen und Beamte	21	21	0	100,0%	9	9	0	100,0%
Allgemeine Verwaltung bis EG 8 TVöD	19	18	1	94,7%	18	16	2	88,9%
Allgemeine Verwaltung EG 9 - 11 TVöD	1	1	0	100,0%	10	9	1	90,0%
Allgemeine Verwaltung EG 12 - 15 TVöD	*	*	*	*	4	4	0	100,0%
Sekretariats- und Schreibdienst	13	13	0	100,0%	12	12	0	100,0%
Technischer Dienst	7	7	0	100,0%	*	*	*	*
Bibliotheksdienst, Bild. + Kult.	3	3	0	100,0%	5	5	0	100,0%
Sozialdienst	4	4	0	100,0%	*	*	*	*
Erziehungsdienst	16	16	0	100,0%	35	34	1	97,1%
Sonstige (ärztl. Personal, Ord- nungspolizeibeamte u.a.)	2	2	0	100,0%	2	1	1	50,0%
Reinigungsdienst	2	2	0	100,0%	9	9	0	
Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten	*	*	*	*	4	0	4	100,0%
Tarifpersonal	67	66	1	98,5%	99	90	9	90,9%
Summe insgesamt	88	87	1	98,9%	108	99	9	91,7%

Erläuterungen:

* : Kein Personal in dieser Berufsgruppe beurlaubt

Zielvorgaben nach § 5 (2) HGIG

Bereich	Schätzung der bis 12/2012 zu besetzenden Stellen	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2012
1. Allgemeine Verwaltung - höherer Dienst	10	4
2. Bildung und Kultur (ohne Lehrpersonal Musikakademie) - gehobener Dienst	0	0
3. Bildung und Kultur (Lehrpersonal Musikakademie) - gehobener Dienst - höherer Dienst	2 0	2 0
4. Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr) - gehobener Dienst - höherer Dienst	3 3	2 2
5. Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr - mittlerer Dienst - gehobener Dienst - höherer Dienst	2 2 1	2 2 1
6. Personal in handwerklichen - Berufen und Tätigkeiten	6	4