

Inhaltsverzeichnis

„Kernaussagen für Eilige“	2
1. Zielvorgaben	3
2. Personalentwicklung	3
2.1 Gesamtpersonalbestand	4
2.2 Managementebene	4
3. Zahlen – Daten - Fakten	5
3.1 Beamtinnen und Beamte	5
3.1.1. Gesamtzahlen	5
3.1.2. Laufbahnen	6
3.1.3. Besoldungsgruppen	6
3.1.4. Teilzeit/Altersteilzeit	7
3.1.5. Beförderungen	8
3.2 Beschäftigte	9
3.2.1. Gesamtzahlen	9
3.2.2. Laufbahnen	9
3.2.3. Entgeltgruppen	10
3.2.4. Teilzeit/Altersteilzeit	11
3.2.5. Höhergruppierungen	11
4. Ausbildung	12
5. Fortbildung	13
6. Aktionen im Berichtszeitraum	14

Kernaussagen für Eilige:

Das Positive:

- Positiv entwickelte sich der Anteil der Frauen auf der Amtsebene. Hier erhöhte sich der Frauenanteil um knapp 9 % auf 16,66 %. Mitte 2006 sind 6 von 36 Amtsleitungen weiblich (15, 30, 42, 51, 61, 62).
- Erfreulich ist ebenso die Entwicklung bei der Leitung von Punktdienststellen: Ende 2006 leiten sieben Frauen eine Punktdienststelle (2004: vier). Dies entspricht einer Erhöhung um gut 16%.
- Der Frauenanteil im höheren Dienst hat sich bei den Beamtinnen um rund 7 % auf 30,59 % verbessert, bei den Beschäftigten blieb er mit 48,1 9% nahezu unverändert.
- Im Bereich BGr. A 14 gab es bei den Frauen eine enorme Steigerung von 12 % auf 33,60 % Ende 2006.
- Das Auswahlverfahren im Bereich der Verwaltungsausbildung schaffen deutlich mehr Frauen (rd. 75 %).

Das Negative:

- Managementebene:
Das Ziel einer linearen Steigerung von 5 % des Frauenanteils wurde insgesamt nicht erreicht und ist sogar rückläufig.
Der Frauenanteil beträgt Ende 2006 nur 27,82 % (2003: 28,08 %).
- Seit Mitte 2005 leitet keine Frau ein Bürgeramt.
- Der Frauenanteil nimmt in jeder Laufbahngruppe auf dem Weg bis zu den Spitzenpositionen kontinuierlich ab.
- Teilzeitsysteme sind nach wie vor eine klassische Frauendomäne. Gesamtstädtisch arbeitet ein Viertel der Belegschaft in Teilzeit. Von den Teilzeitkräften sind gut 92 % Frauen.
- Doppelt so viele Beamte (98) wie Beamtinnen (48) nutzen Altersteilzeit. Dies erklärt sich vermutlich daraus, dass Beamtinnen aufgrund ihrer Arbeitsbiographie sich eine Altersteilzeit finanziell nicht leisten können.

1. Zielvorgaben

Die Festlegung von Prognosen und Zielen ist nach § 6 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ein Instrument, um Frauenförderung strategisch zu steuern.

Die Dezernate und Dienststellen haben mit dem 2. Frauenförderplan (FFP) nach dem LGG Ziele und Prognosen zur Frauenförderung abgegeben. Das Gesetz beschreibt in § 5a die Pflicht zur Darstellung, ob diese Ziele erreicht worden sind.

Ziele, die sich alle Dezernate bis Ende 2006 gesetzt hatten, waren – bezogen auf die Frauenquote:

- + 5 % Steigerung in der Managementebene
- + 5 % Steigerung in allen Führungspositionen
- + 5 % Steigerung im höheren Dienst
- + 5 % Steigerung in BGr. A9 m.D.
- + 5 % Steigerung ab A12/EG 12 TVöD

Der vorliegende Bericht beinhaltet folglich eine gesamtstädtische, geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Personalentwicklung.

Der Zielerreichungsgrad wird nach dem „Ampel-System“ dargestellt, d. h. Ziel erreicht = Grün, Ziel annähernd erreicht = Gelb, Ziel nicht erreicht = Rot.

2. Personalentwicklung von 2004 - 2006

Als Basis der Auswertungen dienten Personaldaten des Personalamtes zum jeweiligen Jahresende von 2004 bis 2006. Veränderungen gegenüber der Ausgangsbasis sind in Prozentpunkten dargestellt.

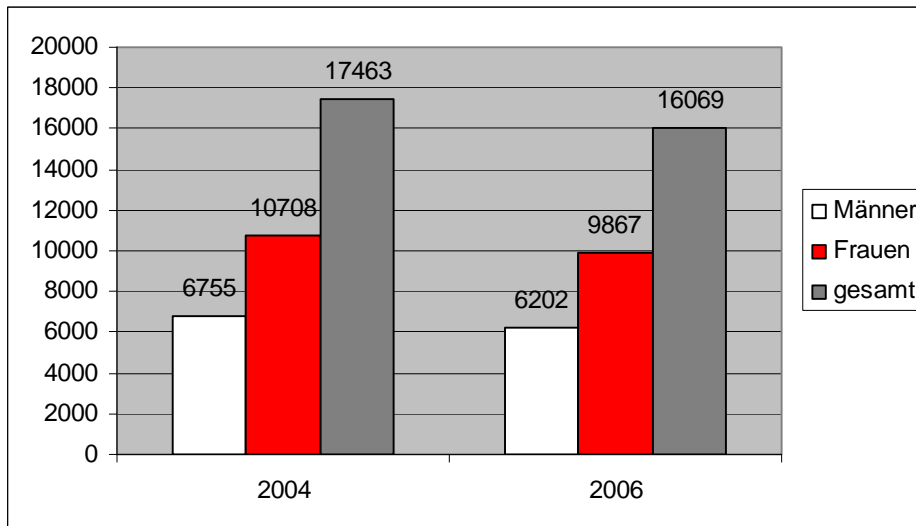
Erfasst sind grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Köln einschließlich die der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen sowie der Beurlaubten.

Folgende Personengruppen sind nicht berücksichtigt:

- Auszubildende,
- Praktikantinnen/Praktikanten,
- Ärztinnen/Ärzte im Praktikum,
- Kommunale Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte

2.1 Gesamtpersonalbestand 2004 - 2006

Da im Zeitraum 2004 – 2006 die SBK sowie Köln-Tourismus privatisiert wurden, hat sich der Personalbestand verringert. Es hat sich daraus aber keine grundlegende Veränderung der Werte ergeben, im Berichtszeitraum blieb das Verhältnis Frauen zu Männern relativ stabil mit rund 60:40 Prozent.



2.2 Managementebene

Obwohl bei der Stadt Köln überwiegend Frauen beschäftigt sind (60 %), sind sie in der Managementebene mit einem deutlich geringeren Anteil vertreten.

Der 2. FFP sah deshalb eine Steigerung des Frauenanteils in den unterschiedlichen Managementebenen um jeweils 5 % vor:

Funktion	2004			Ziel		Ergebnis 2006			"Ampel"
	gesamt	Frauen	Frauen in %	plus 5% Punkte	Anzahl der Frauen	gesamt	Frauen	Frauen in %	
Amtsleitung	39	3	7,69	12,69	5	36	6	16,66	Grün
stellv. Amtsleitung *	39	7	17,95	22,95	8	36	5	13,89	Rot
Bürgeramtsleitung	9	1	11,11	16,11	1	9	0	0,00	Rot
Punktdienststellen	20	4	20,00	25,00	5	19	7	36,84	Grün
Stabsstellen	8	3	37,50	42,50	3	6	2	33,33	Rot
Fachreferate OB	8	2	25,00	30,00	3	10	3	30,00	Grün
Persönliche/r Referentin/Referent	8	2	25,00	30,00	2	7	2	28,57	Gelb
Abteilungsleitungen (mit stellv. AL)	200	67	33,50	38,50	72	187	54	28,88	Rot
Summe *(ohne stellv. AL)	292	82	28,08	33,08	91	91	74	27,82	Rot

Erfreulich ist, dass im Bereich der Amtsleitungen und der Leitung von Punktdienststellen die beschlossene Steigerung sogar übertroffen worden ist. Dennoch darf nicht außer Acht gelassen werden, dass in vier anderen Bereichen die Quote noch unter den Stand von Februar 2004 gesunken ist! Die Ziele sind somit überwiegend nicht erreicht.

In der Managementebene wurden im Berichtszeitraum insgesamt 60 Stellen neu besetzt.

Funktion	Vakanzen	Männer	Frauen	Frauenanteil %	Verantwortliche Dezernate 2004-2006
Amtsleitung	13	9	4	30,77	OB
stellv. Amtsleitung	14	12	2	14,29	OB
Bürgeramtsleitung	5	5	0	0,00	OB
Punktdienststellen	5	1	4	80,00	VII
Stabstellen	3	2	1	33,33	OB,I,V
Fachreferate	1	0	1	100,00	OB
pers. Referate	3	3	0	0,00	I,IV,VI
Abteilungsleitung	16	8	8	50,00	OB,I,II,III,IV,VI,VII
gesamt	60	40	20	33,33	

Von den 60 Stellen wurden nur 20 Stellen, also jede dritte, mit einer Frau nach besetzt.

Vielfach ist erkennbar, dass nicht alle Stellenvakanzen ausgeschrieben wurden, und sie damit nicht für alle potentiellen Bewerberinnen und Bewerber zugänglich waren. Ausgenommen vom Ausschreibungsgebot sind nach wie vor gleichwertige Wechsel.

Der Blick auf die konkreten Besetzungen zeigte, dass einige Stellen zunächst im Rahmen eines gleichwertigen Wechsels besetzt und zu einem späteren Zeitpunkt (wieder) höher bewertet wurden. Damit wurden nicht nur die Chancen einer Bestenauslese vertan, sondern auch die Chancen der Frauenförderung.

Bei einem Frauenanteil von 42 % im höheren Dienst in 2006 hat es nicht an Möglichkeiten gefehlt, freie Stellen mit geeigneten Frauen zu besetzen.

Die Förderung von Frauen durch gezielte Ansprache und Aufforderung zur Bewerbung ist immer noch der Ausnahmefall.

3. Zahlen, Daten, Fakten

3.1. Beamte und Beamtinnen

3.1.1. Gesamtzahlen

Ende 2006 waren 4426 Beamtinnen und Beamte beschäftigt. Im Berichtszeitraum hat sich das Verhältnis von Frauen und Männern nicht verändert. Es liegt bei 47 % Frauen und 53 % Männern.

3.1.2. Laufbahnen

Laufbahn	Stand 2004			Frauenanteil in %	Ergebnis 2006	
	gesamt	Männer	Frauen		Frauenanteil in %	Ergebnis %
m.D.	1955	1116	839	42,92	41,14	-1,78
g.D.	2099	952	1147	54,65	55,75	1,10
h.D.	339	258	81	23,89	30,59	6,70
Summe	4393	2326	2067	47,05	47,24	0,19

Erkennbar ist eine deutliche Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst um fast 7 % am Ende des Berichtszeitraumes. Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht die Veränderungen in den einzelnen Besoldungsgruppen:

3.1.3. Besoldungsgruppen

Besoldungs-Gruppe	Stand 2004				Ziel plus 5% Punkte	Ergebnis 2006 Frauenanteil in %	"Ampel"
	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %			
A6	117	29	88	75,21		74,32	
A7	664	373	291	43,83		41,08	
A8	845	445	400	47,34		47,66	
A9-MD	242	197	45	18,60	23,60	17,39	Rot
A9_AZ	87	72	15	17,24	22,24	19,05	Rot
A9	195	67	128	65,64		69,94	
A10	730	244	486	66,58		68,16	
A11	680	327	353	51,91		50,28	
A12	345	217	128	37,10	42,10	42,94	Grün
A13	149	97	52	34,90	39,90	36,49	Rot
A13-HD	102	62	40	39,22	44,22	43,36	Gelb
A14	126	99	27	21,43	26,43	33,60	Grün
A15	68	58	10	14,71	19,71	16,44	Rot
A16	20	18	2	10,00	15,00	15,00	Grün
B2	21	19	2	9,52	14,52	10,00	Rot
B3	2	2	0	0,00	5,00	0,00	Rot
Summe	4393	2326	2067	47,05		47,24	

Die Ergebnisse zeigen, dass eine positive Entwicklung erkennbar ist, wenn auch die vereinbarten Ziele nicht alle erreicht wurden. Erfreulich ist die bemerkenswerte Steigerung im Bereich A 14 BBO um 12 % !

3.1.4. Teilzeit / Altersteilzeit

Für die Jahre vor 2006 liegen keine Daten differenziert nach Altersteilzeit und „normaler“ Teilzeit vor, so dass hier die Ergebnisse der Auswertungen zum Stand Ende 2006 herangezogen werden müssen.

Teilzeit

Besoldungsgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil %
A6	17	1	16	94,12
A7	126	6	120	95,24
A8	179	4	175	97,77
A9	20	1	19	95,00
A9 AZ	9	1	8	88,89
A9-MD	14	0	14	100,00
A10	232	15	217	93,53
A11	160	19	141	88,13
A12	55	8	47	85,45
A13	22	2	20	90,91
A13-HD	14	2	12	85,71
A14	13	3	10	76,92
A15	1	0	1	100,00
Summe	862	62	800	92,81

Die Beschäftigung in Teilzeitsystemen ist eine Frauendomäne. Die Teilzeitquote von Frauen an der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten liegt bei 18 % - bezogen auf die Gesamtzahl der Beamtinnen liegt sie schon bei 38,7 %. Umgekehrt arbeiten nur 1,4 % der Beamten in Teilzeit.

Altersteilzeit hingegen wird in der Mehrheit von Männern wahrgenommen (98:43).

Die Ursache für die Fakten sind zunächst nicht weiter untersucht worden. Naheliegender ist, dass Frauen aufgrund der Unterbrechung ihrer Erwerbsbiographie (Elternzeit, Teilzeit) einen deutlich geringeren Versorgungsanspruch haben und sich somit Altersteilzeit aufgrund fehlender existenzieller Alterssicherung nicht leisten können.

3.1.5. Beförderungen

Besoldungs- gruppe	2004 bis 2006			
	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
A6	44	20	24	54,55
A7	96	76	20	20,83
A8	55	44	11	20,00
A9 MD	21	15	6	28,57
A9 AZ	4	3	1	25,00
Summe m.D.	220	158	62	28,18
A9	115	40	75	65,22
A10	126	51	75	59,52
A11	88	37	51	57,95
A12	49	23	26	53,06
A13	40	21	19	47,50
Summe g.D.	418	172	246	58,85
A13-HD	43	21	22	51,16
A14	23	12	11	47,83
A15	12	12	0	0,00
A16	7	5	2	28,57
B2	3	3	0	0,00
B3	1	1	0	0,00
Summe h.D.	89	54	35	39,33
Summe	727	384	343	47,18

In der Zusammenfassung lässt sich sagen, dass der Frauenanteil an den Beförderungen mit wenigen Ausnahmen zufriedenstellend ist. Im Bereich BGr. A7/A8 sind die Mitarbeiter der Feuerwehr überproportional vertreten, so dass es dort zu Verschiebungen des Frauenanteils kommt. Die BGr. A9 AZ als Spitzenamt des mittleren Dienstes ist ein klassisch unterrepräsentierter Bereich mit ohnehin nur vier Beförderungen, für den es eine eigene Zielvorgabe gibt, die nicht erreicht werden konnte.

Auf den zweiten Blick zeigt sich aber, dass Beförderungen im mittleren Dienst nicht annähernd den Anteil Frauen je Laufbahn widerspiegeln: Im mittleren Dienst gibt es Ende 2006 rund 41 % Frauen, von Beförderungen profitieren nur rund 28 %.

Im gehobenen Dienst stehen rund 56 % Frauen einer Beförderungsquote von 59 % gegenüber. Eine positive Entwicklung ist erkennbar.

Im höheren Dienst sind Beamtinnen mit rund 31 % vertreten. Befördert wurden aber gut 39 % Frauen. Auch hier lohnt ein zweiter Blick: Frauen profitieren in den Eingangssämtern noch überproportional, bei Beförderungen auf weitere höherwertige Dienstposten nimmt ihre Zahl jedoch stetig ab.

3.2 Beschäftigte

3.2.1. Gesamtzahlen

Die Gesamtbeschäftigtenzahl hat sich im Berichtszeitraum um gut 1.000 Beschäftigte auf 11643 verringert. Das Verhältnis von Männern und Frauen blieb nahezu unverändert bei rund 33 zu 67 Prozent.

3.2.2. Laufbahnen

Laufbahn	Stand 2004				Ergebnis 2006	
	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Ergebnis %
e.D.	1274	280	994	78,02	66,64	-11,38
m.D.	8069	2470	5599	69,39	72,91	3,52
g.D.	2831	1205	1626	57,44	58,80	1,36
h.D.	439	230	209	47,61	48,19	0,58
Festgehalt	263	123	140	53,23	82,86	29,63
Chor/Orchester	194	121	73	37,63	62,83	25,20
Summe	13070	4429	8641	66,11	66,79	0,68

Der Anteil Frauen im höheren Dienst ist im Geltungszeitraum nahezu konstant geblieben.

Bei den Festgehältern handelt es sich sowohl um übertariflich eingestufte Beschäftigte als auch um Kräfte, bei denen die Festsetzung eines Festgehältes aus gehalts-technischen Gründen erforderlich war. Rund 80 % der Festgehälter entfallen auf das künstlerische Personal der Bühnen.

3.2.3. Entgeltgruppen

Im Berichtszeitraum kann für die Gruppe der Beschäftigten leider kein Vergleich gezogen werden, da mit der Umstellung von BAT auf den TVöD eine Vergleichbarkeit nicht mehr möglich ist. Daher erfolgt hier lediglich der Ist-Stand zum Jahresende 2006:

Entgeltgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
E2	560	37	523	93,39
E3	408	108	300	73,53
E4	397	310	87	21,91
E5	2033	728	1305	64,19
E6	2185	636	1549	70,89
E7	155	87	68	43,87
E8	1832	214	1618	88,32
E9	2084	618	1466	70,35
E10	461	242	219	47,51
E11	418	251	167	39,95
E12	215	164	51	23,72
E13	217	100	117	53,92
E14	124	71	53	42,74
E15	118	69	49	41,53
MI	1	1	0	0,00
MII	4	1	3	75,00
CHOR	63	33	30	47,62
ORCH	128	87	41	32,03
Festgehalt	240	110	130	54,17
Summe	11643	3867	7776	66,79

Immer noch sind weibliche Beschäftigte am stärksten im mittleren Dienst vertreten. Nach wie vor besteht Handlungsbedarf ab E11 und im höheren Dienst.

3.2.4. Teilzeit / Altersteilzeit

Für die Gruppe der Beschäftigten muss ebenfalls auf Daten aus 2006 zurückgegriffen werden.

Teilzeit

Entgeltgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
E2	536	28	508	94,78
E3	144	26	118	81,94
E4	47	7	40	85,11
E5	553	22	531	96,02
E6	571	12	559	97,90
E7	28	2	26	92,86
E8	388	14	374	96,39
E9	631	86	545	86,37
E10	69	11	58	84,06
E11	72	10	62	86,11
E12	14	5	9	64,29
E13	58	16	42	72,41
E14	21	3	18	85,71
E15	22	5	17	77,27
Festgehalt	36	2	34	94,44
ORCH	16	6	10	62,50
CHOR	8	3	5	62,50
Summe	3214	258	2956	91,97

Auch bei den Beschäftigten liegt das Thema „Teilzeit“ fest in weiblicher Hand. Von insgesamt 11643 Beschäftigten sind 27,6 % teilzeitbeschäftigt. Davon wiederum sind rund 25 % Frauen. Männer hingegen entscheiden sich nur zu 2,6 % für Teilzeit.

Der Schwerpunkt der Inanspruchnahme von Altersteilzeit liegt im mittleren und gehobenen Dienst und der Gesamtanteil an weiblichen Beschäftigten ist vergleichsweise hoch mit 57 %.

3.2.5. Höhergruppierungen

Da in den Jahren 2004 und 2006 im Hinblick auf Höhergruppierungen keine Unterrepräsentanz von Frauen erkennbar ist, wird auf eine Darstellung verzichtet. Hinzu kommt, dass exakte Daten aus dem Kalenderjahr 2005 nicht zur Verfügung stehen, da alle Überleitungen vom BAT in den TVöD vom Gehaltszahlungssystem als „Höhergruppierung“ gewertet wurden. Daher lässt sich nicht herausfiltern, in wie vielen Fällen es sich um „echte“ Höhergruppierungen handelte.

4. Ausbildung

Die Ausbildung von Nachwuchskräften ist die wichtigste Quelle zur Gewinnung von qualifiziertem Personal. Insgesamt gibt es bei der Stadt Köln rund 30 Ausbildungsberufe von der Buchbinderin bis zum Vermessungstechniker.

Im Berichtszeitraum bewarben sich insgesamt 12734 junge Männer und Frauen um einen Ausbildungsplatz. Das sind gut 2422 mehr als in den Jahren 2001 bis 2003. Der Frauenanteil ist etwas rückläufig, liegt aber immer noch über der 50 %-Marke.

Zusammenfassend steht fest, dass sich mehr Frauen als Männer bewerben, dass mehr Frauen als Männer eingestellt werden, und dass mehr Frauen als Männer die Prüfungen bestehen und mehr Frauen als Männer anschließend übernommen werden.

Einzig im gewerblich-technischen Bereich sind die Bewerbungszahlen von Frauen rückläufig. Hier gilt es, die begonnenen Kampagnen zur Motivation junger Frauen fortzuführen.

2004 - 2006

Bewerbungen	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Verwaltungsausbildung	6703	2534	4169	62,20
kaufmännische Ausbildung	666	330	336	50,45
IT- und Medienausbildung	1332	618	714	53,60
gewerblich-technische Ausbildung	3835	2470	1365	35,60
Sonstige	198	78	120	60,60
gesamt	12734	6030	6596	51,80

Einstellungen	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Verwaltungsausbildung	246	62	184	74,80
kaufmännische Ausbildung	6	4	2	33,33
IT- und Medienausbildung	19	13	6	31,56
gewerblich-technische Ausbildung	99	66	33	33,33
Sonstige	28	5	23	82,14
gesamt	398	150	248	62,31

bestandene Prüfungen	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Verwaltungsausbildung	225	77	148	65,78
kaufmännische Ausbildung	13	9	4	30,77
IT- und Medienausbildung	27	21	6	22,22
gewerblich-technische Ausbildung	50	34	16	32,00
Sonstige	1	0	1	100
gesamt	316	141	175	55,385

Übernahmen	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Verwaltungsausbildung	215	74	141	65,58
kaufmännische Ausbildung	0	0	0	0
IT- und Medienausbildung	17	15	2	11,76
gewerblich-technische Ausbildung	20	14	6	30,00
Sonstige	0	0	0	0
gesamt	252	103	149	59,13

5. Fortbildung

Fortbildung 2004 - 2006	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Führungsschulungen	473	216	257	54,33
allg. u. pers. Arbeitstechniken	1053	350	703	66,76
Kommunikationskompetenz	779	267	512	65,73
Personal, Orga, Wirtschaft und Finanzen	315	91	224	71,11
Service und Bürgerfreundlichkeit, Qualität	44	12	32	72,73
Korruptionsvorbeugung	68	39	29	42,65
Frauenbezogene Seminare	236	0	236	100,00
Beurlaubte	87	1	86	98,85
Integrationsmaßnahmen	33	15	18	54,55
Förderung der betrieblichen Ausbildung	52	16	36	69,23
Arbeitsschutz	153	78	75	49,02
Sprachkurse	30	6	24	80,00
Sonstige Fachschulungen	297	122	175	58,92
Dezentrale Aufträge	2770	1158	1612	58,19
Sonstige zentrale Aufträge	5029	2594	2435	48,42
Teamtrainings/Workshops	18	4	14	77,78
DV-Schulungen	11626	5065	6561	56,43
Summe	23063	10034	13029	56,49

Nach wie vor scheint die Fortbildung ein frauendominierter Bereich zu sein. Wie bereits in den vergangenen Jahren nahmen mit gut 56 % deutlich mehr Frauen als Männer an den Fortbildungsveranstaltungen teil.

Erfreulich ist, dass sich der Anteil Frauen an Führungsschulungen - nach einem Rückgang von 8,9 % auf 37,9 % in 2003 – zum Ende des Berichtszeitraumes wieder auf gute 54 % gesteigert hat.

6. Aktionen im Berichtszeitraum

- Im November 2004 fand im Historischen Rathaus eine Fachtagung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ statt, an der rund 500 Interessierte teilnahmen.
- 2005 und 2006 hat die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit dem Personalamt und dem Gesamtpersonalrat Jobsharing-Informationstage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter organisiert, die an insgesamt acht Tagen rund um die Themen „Teilzeit“ und „Jobsharing“ geschult wurden und erfolgreiche Tandems kennenlernten. Rund 250 Beschäftigte haben diese Informationstage genutzt.
- Die Netzwerke „KölnFrauen“ und „Stadtfrauen“ haben im Berichtszeitraum regelmäßig 3-4 Mal pro Jahr zu Themen wie „Teilzeit“, „Frauenförderplan“ „TVöD und Beamtenrecht“ unter reger Beteiligung getagt.
- 2006 ist die Gleichstellungsbeauftragte erstmalig in eine Grobanalyse des jährlichen Stellenplanverfahrens (Beantragung und Überprüfung von Stellenaufwertungen) eingetreten, das heißt, in eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung des Zahlenwerks.
- Von 2004 bis 2006 hat die Gleichstellungsbeauftragte an 107 Auswahlgesprächen teilgenommen
- Das Amt für Gleichstellung hat 484 Beratungen zu Themen wie Vorbereitung auf Auswahlgespräche, Teilzeitanträge und berufliche Weiterentwicklung/Karriere geführt.
- Insgesamt wurden 39 Widersprüche gem. § 19 I LGG formuliert, von denen 9 abgeholfen wurde.

Darüber hinaus hat das Personalamt im Rahmen der Personalentwicklung diverse Fortbildungsangebote für Frauen im Programm wie beispielsweise

- Erfolgreich im Beruf
- Am Ball bleiben
- Erfolgreich wieder einsteigen
- Konfliktmanagement