



Hannover

**Zentrale Steuerung / Verwaltungsentwicklung
Fachbereich Personal und Organisation**

**Fortschreibung des Stufenplans
nach dem Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetz (NGG)**

- Stichtag 01.01.2004 -

1.) Vorbemerkung

Die Fachbereiche, Betriebe und übrigen Organisationseinheiten (im folgenden Dienststellen genannt) waren aufgefordert, zum Jahr 2004 die zweite Fortschreibung des Stufenplans zu erstellen. Dabei sollte insbesondere auf folgende Fragestellungen eingegangen werden:

- Wurde die Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen erreicht oder nicht?
- Was wurde getan, um den Frauenanteil zu erhöhen?
- Welche Gründe gab es, dass das Ziel nicht erreicht wurde?

Entsprechend wurden durch die einzelnen Dienststellen unter Einbeziehung der örtlichen Personalvertretungen und der örtlichen Frauenbeauftragten die notwendigen Daten zusammen getragen und schließlich durch den Fachbereich Personal und Organisation gebündelt.

Die folgenden Ausführungen werden zeigen, wie erfolgreich in den Dienststellen der Stadtverwaltung in den letzten zwei Jahren eine aktive Gleichstellungspolitik verfolgt wurde. Weiterhin werden die Auswirkungen, die sich mit der Fachbereichsbildung sowie der Verlagerung einzelner Bereiche aufgrund der Regionsbildung ergeben haben, deutlich. So ist bei einem Vergleich der Daten von 2002 zu 2004 zu berücksichtigen, dass in 2002 noch die Zahlen des nunmehr der Region zugehörigen Abfallwirtschaftsbetriebes enthalten sind.

2.) Inhaltliche Auswertung

2.1) Gesamtbetrachtung:

Die nachfolgenden Übersichten beinhalten die Gesamtzahlen der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Anteil der weiblichen Beschäftigten in absoluten Zahlen und prozentual für die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen im Vergleich von 2002 zum Jahr 2004:

Laufbahn	Besoldungs- und Vergütungsgruppen	Gesamtbeschäftigte		davon Frauen		Anteil Frauen in %	
		2002	2004	2002	2004	2002	2004
Höherer Dienst	B 2, AT	5	4	0	0	0,00%	0,00%
	A 16, I	27	25	2	5	7,41%	20,00%
	A 15, Ia	51	56	13	16	25,49%	28,57%
	A 14, Ib, Ib/Ia	85	72	28	23	32,94%	31,94%
	A13H, II, II/Ib	179	173	64	70	35,75%	40,46%
Gehobener Dienst	A13G, KR XIII	65	63	9	8	13,85%	12,70%
	A12, III, III/II, KR XII	322	322	74	81	22,98%	25,16%
	A11, IVa, IVa/III, KR XI, X	668	700,5	298	335	44,61%	47,75%
	A10, IVb, IVb/IVa, KR IX	1.278	1321,5	775	808	60,64%	61,10%
	A9G, Vb, Vb/IVb, KR VIII, VII	792	703	369	381	46,59%	54,20%
Mittlerer Dienst	A9MZ	63	68	8	11	12,70%	16,18%
	A9M	155	193	28	39	18,06%	20,21%
	A8, Vc, Vc/Vb, KR VI	1.220	1297	722	812	59,18%	62,61%
	A7, Vlb, Vlb/Vc, KR IV, V, Va	925	893	538	580	58,16%	64,95%
	A6, VII, VII/Vlb, KR III	930	932	767	764	82,47%	81,97%
	A5, VIII, VIII/VII und niedriger	388	438	268	310	69,07%	70,78%
	Gesamt	7.153	7.261	3.963	4.242	55,40%	58,42%

Besoldungs- und Vergütungsgruppen	Gesamtbeschäftigte		davon Frauen		Anteil Frauen in %	
	2002	2004	2002	2004	2002	2004
Lo 9	38	35	3	3	7,89%	8,57%
Lo 8, Lo 8/9	8	4	0	0	0,00%	0,00%
Lo 7, Lo 7/8	116	92	4	4	3,45%	4,35%
Lo 6, Lo 6/7	316	311	35	37	11,08%	11,90%
Lo 5, Lo 5/6	498	252	26	22	5,22%	8,73%
Lo 4, Lo 4/5	311	243	36	36	11,58%	14,81%
Lo 3, Lo 3/4	592	401	134	166	22,64%	41,40%
Lo 2, Lo 2/3	344	442	174	384	50,58%	86,88%
Lo 1, Lo 1/2	391	199	378	185	96,68%	92,96%
Gesamt	2.614	1.979	790	837	30,22%	42,29%

	2002	2004
Gesamt	9.767	9.240
davon Frauen	4.753	5.079
Anteil Frauen in %	48,66%	54,97%

Die Daten zu den Besoldungs- und Vergütungsgruppen bzw. den Lohngruppen sind in der Anlage 1 noch einmal grafisch dargestellt.

In der Gesamtsicht ist festzustellen, dass sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung von 2002 bis zum Jahr 2004 um rd. 6% erhöht hat.

Neben konkreten Maßnahmen der Fachbereiche und Betriebe, die dazu beigetragen haben, hat dieses Ergebnis jedoch auch strukturelle Ursachen, die mit der Regionsbildung in Verbindung stehen.

Die Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahlen hat im wesentlichen folgende Hintergründe:

- Reduzierung der Beschäftigtenzahl durch Verlagerung des Abfallwirtschaftsbetriebes in die Trägerschaft der Region
- Erhöhung der Beschäftigtenzahl durch
 - Rückverlagerung der Betriebskindertagesstätten des Klinikums zur Stadt Hannover
 - Einrichtung neuer Kitagruppen in den letzten zwei Jahren
 - Übernahme der Weiterbildungslehrerinnen und -lehrer als städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - Überleitung des Personals des Vereins für Freizeitpädagogik und Jugendhilfe Hannover e.V. zur Stadt im Zuge der Bildung des Netto-regiebetriebes „Jugend-Ferien-Service“.

Die Zunahme des Frauenanteils ist insbesondere durch den Zugang der Kindertagesstätteneinrichtungen mit fast ausschließlich weiblichen Beschäftigten begründet. Ein weiterer Grund für diese Entwicklung ergibt sich durch Verlagerung des Abfallwirtschaftsbetriebes, in dem über 90 % männliche Beschäftigte tätig sind, zur Region. Dieser Bereich war 2002 noch in der Betrachtung enthalten.

2.2) Betrachtung der Entwicklung in einzelnen Laufbahnen bzw. Berufsgruppen :

Wie bereits unter 2.1 genannt, hat sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten seit der letzten Fortschreibung auf 54,97 % erhöht. Dass dieses nicht nur durch die strukturellen Veränderungen begründet ist, lässt sich daran erkennen, dass sich die Zahlen in fast allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen positiv entwickelt haben.

Im Bereich des **höheren Dienstes** wird deutlich, dass in den letzten zwei Jahren bei Stellenbesetzungen verstärkt frauenfördernde Aspekte eingeflossen sind und der sich in der Besoldungs-/Vergütungsgruppe A15 / BAT Ia von 2000 auf 2002 abzeichnende Trend nun auch in weiteren Bewertungsgruppen des höheren Dienstes fortgesetzt hat.

Konkret zu benennen ist hier der Fachbereich Recht und Ordnung, in dem im Bereich des höheren Dienstes insgesamt überwiegend Frauen beschäftigt sind.

Im **gehobenen Dienst** ist bis auf die Besoldungsgruppe A13 g.D. in den einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen für sich betrachtet ebenfalls durchweg eine positive Entwicklung festzustellen, auch wenn der Frauenanteil von der Ebene A10 / BAT IVb bis zur Ebene A 13 g.D. stetig abnimmt. Hier sind durch personalwirtschaftliche Maßnahmen in den letzten zwei Jahren erfolgreiche Bestrebungen für eine Verbesserung des Frauenanteils vorgenommen worden, die es im Hinblick auf den absoluten Anteil weiter zu intensivieren gilt.

Gleiches gilt für den **mittleren Dienst**, in dem bis auf die Besoldungs-/ Vergütungsgruppe A6 / BAT VII,VII/VIb, KR III ebenfalls eine Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen ist. Dabei liegt der Frauenanteil bis auf die Besoldungsgruppen A 9 m.D. und A 9 m.D. mit Zulage durchweg über 50%.

Im Bereich der **Lohnempfängerinnen und Lohnempfänger** ist durch die Verlagerung des Abfallwirtschaftsbetriebes eine positive Entwicklung des Frauenanteils gegenüber dem Jahr 2002 zu verzeichnen. Die absolute Zahl weiblicher Beschäftigter ist ebenfalls angestiegen, allerdings im wesentlichen in den unteren Lohngruppen. In den höheren Lohngruppen sind zum großen Teil männliche Beschäftigte tätig. Die Gründe hierfür haben sich seit der letzten Fortschreibung nicht verändert. Für die überwiegend körperlich schwereren Tätigkeiten besteht seitens der Frauen kaum Interesse. Auch der Mangel an handwerklich ausgebildeten Frauen wird von den betroffenen Fachbereichen erneut als Grund genannt. Im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün konnte durch gezielte Ansprache der Anteil weiblicher Auszubildender für den Gärtnerberuf gesteigert werden; allerdings sind dort durch die Haushaltskonsolidierung Möglichkeiten für eine dauerhafte Übernahme begrenzt.

Auch andere Fachbereiche haben mitgeteilt, durch Werbung mehr weibliche Kräfte für technische Bereiche anzusprechen.

2.3) Anteil weiblicher Beschäftigter in den Dienststellen:

Der Erfolg frauenfördernder Maßnahmen und damit die Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter in den Dienststellen ist neben den im einzelnen vorgenommenen Maßnahmen auch davon beeinflusst, dass - neben einer geringen Zahl externer Einstellungen - durch die Fachbereichsbildung bedingt organisatorische Verschiebungen zwischen einzelnen Dienststellen stattgefunden haben.

Diesen Umstand berücksichtigend lässt sich die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen der einzelnen Dienststellen in folgende Kategorien aufteilen:

- a) Dienststellen mit steigendem Frauenanteil bei gleichzeitiger Steigerung der Gesamtzahl der Beschäftigten:
 - Rechnungsprüfungsamt
 - Gebäudewirtschaftsbetrieb
 - Fachbereich Soziales
 - Fachbereich Jugend und Familie
 - Büro Oberbürgermeister

- b) Dienststellen mit steigendem Frauenanteil bei gleichzeitiger Reduzierung der Gesamtzahl der Beschäftigten
- Fachbereich Personal und Organisation
 - Fachbereich Finanzen
 - Historisches Museum
 - Bereich Hochbau im Fachbereich Bauen
 - Hannover Congress Centrum
- c) Dienststellen mit gleich bleibendem Frauenanteil bei gleichzeitiger Veränderung der Gesamtzahl der Beschäftigten
- Versorgungsanstalt
 - Fachbereich Wirtschaft
 - Fachbereich Recht und Ordnung
 - Feuerwehr
 - Kestner-Museum
 - Sprengel-Museum
 - Bereich Schulangelegenheiten im Fachbereich Bibliothek und Schule
 - Bereich Stadtteilkulturarbeit
 - Musikschule
 - Bereich Tiefbau im Fachbereich Bauen
 - Stadtentwässerung
- d) Dienststellen mit sinkendem Frauenanteil und gleichzeitig sinkender Gesamtzahl der Beschäftigten
- Fachbereich Zentrale Dienste
 - Baureferat
- e) Dienststellen mit sinkendem Frauenanteil und gleichzeitig steigender Gesamtzahl der Beschäftigten:
- Kulturbüro
 - Bereich Bibliothek und Archiv im Fachbereich Bibliothek und Schule
 - Volkshochschule
 - Städtische Häfen

Besonders von der Fachbereichsbildung betroffen waren der Fachbereich Senioren sowie der Fachbereich Planen und Stadtentwicklung, zu denen aus diesem Grund keine Vergleichszahlen aus 2002 vorliegen. Für den Fachbereich Stadtentwässerung lagen aus innerbetrieblichen Gründen keine Vergleichsdaten aus 2002 vor.

Aber nicht nur die strukturellen Auswirkungen haben zu einer positiven Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter geführt. Die Dienststellen haben im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten mit entsprechenden Maßnahmen zu dieser Entwicklung beigetragen. Entsprechend wurde die verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei zu besetzenden Stellen, die Möglichkeit gezielter Fort- und Weiterbildung insbesondere auch für Führungspositionen, Hospitationen sowie die umfassende Information beurlaubter Mitarbeiterinnen als Maßnahmen benannt.

Als wesentlicher Hinderungsgrund für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik wurde eine mangelnde bzw. geringe Fluktuation angesehen.

Dieses bestätigt sich in der Tatsache, dass eher in den zahlenmäßig großen Fachbereichen überwiegend Frauen beschäftigt sind, während in kleineren Einheiten entsprechende Einwirkungsmöglichkeiten durch eine geringe Fluktuation begrenzt sind und somit eine Steigerung des Frauenanteils erschwert wird.

Nach wie vor gestaltet es sich als schwierig, in überwiegend technischen Bereichen geeignete weibliche Kräfte zu finden, auch wenn in entsprechenden Ausschreibungen Frauen gezielt angesprochen werden (z.B. im feuerwehrtechnischen Dienst). In Einzelfällen hindern die auszuübenden Tätigkeiten in Form schwerer körperliche Arbeit daran, hier verstärkt weibliche Beschäftigte einzusetzen.

Auch die Vorgaben der Haushaltskonsolidierungsprogramme IV und V wurden benannt, die die Möglichkeiten einer Frauenförderung einschränken würden, sowie die Auswirkungen der Fachbereichsbildung, die aufgrund der Neuordnung das Gesamtergebnis für einzelne Fachbereiche verschlechtert hat.

3.) Fazit / Handlungsbedarf

Der mit der zweiten Fortschreibung des Stufenplans 2004 ermittelte Anteil weiblicher Beschäftigter an der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von fast 55% ist als Erfolg einer aktiven Gleichstellungspolitik zu werten.

Neben den strukturellen Maßnahmen, die das Ergebnis günstig beeinflusst haben, haben die Verwaltungen der Fachbereiche und Betriebe in Zusammenarbeit mit den örtlichen Personalvertretungen und Frauenbeauftragten im Zuge personalwirtschaftlicher Maßnahmen Anstrengungen zur Verbesserung bzw. Erhaltung der einzelnen Ergebnisse unternommen. Wie eine Auswahl von Statistiken unter der lfd. Nr. 5) zeigt, haben im Bereich der Fort- und Weiterbildung verstärkt Frauen entsprechende Angebote wahrgenommen. Auch der Anstieg des Anteils weiblicher Teilzeitbeschäftigter kann als Indiz dafür gelten, dass z.B. durch Teilzeitmodelle die Chancen für Frauen in der Arbeitswelt verbessert wurden. Allerdings sind einzelne Arbeitsbereiche bereits aufgrund ihrer Struktur überwiegend durch Teilzeitbeschäftigungen geprägt.

Nicht zuletzt hat auch der Dialog des Fachbereiches Personal und Organisation mit den Fachbereichen und Betrieben zur stärkeren Berücksichtigung frauenfördernder Aspekte bei der personalwirtschaftlichen Planung seinen Teil dazu beigetragen.

Auf der anderen Seite sind die Gründe, die in Teilbereichen einer Verbesserung des Ergebnisses, sprich der Erhöhung des Frauenanteils entgegenstehen, bereits im Rahmen der ersten Fortschreibung des Stufenplans von den betroffenen Fachbereichen und Betrieben benannt worden. Dabei sind z.B. eine geringe Fluktuation, die insbesondere kleineren Einheiten wenig Handlungsspielraum lässt, oder das Fehlen geeigneter Bewerberinnen oder Auszubildende für bestimmte Berufszweige Aspekte, denen die Verwaltung trotz aktiver Bemühungen nicht grundlegend entgegenwirken kann.

Ziel muss es daher sein, den bestehenden Dialog mit den einzelnen Dienststellen fortzusetzen, an der einen oder anderen Stelle weitere Denkanstöße zu geben und darüber hinaus die erfolgreiche Arbeit in den Organisationseinheiten zu fördern, um das derzeitige Ergebnis soweit notwendig im Einzelfall zu verbessern oder zumindest zu erhalten, um auf der anderen Seite auch der Notwendigkeit der Haushaltskonsolidierung, die sich nach Ansicht betroffener Fachbereiche auf die derzeitigen Möglichkeiten im Bereich der Frauenförderung negativ auswirken könnte, gerecht zu werden.

4.) Stellungnahme der Frauenbeauftragten

Als positives Ergebnis der Auswertung der Stufenpläne ist festzuhalten, dass nicht nur durch strukturelle Veränderungen die Gesamtzahl der beschäftigten Frauen gestiegen ist, sondern eine Steigerung des Frauenanteils in nahezu allen Gehaltsgruppen feststellbar ist. Wie in der Drucksache ausgeführt, basiert der prozentuale Anstieg natürlich darauf, dass die Beschäftigungszahlen insgesamt gesunken sind und sowohl durch Altersteilzeit als auch die Verlagerung des Abfallwirtschaftsbetriebs in die Trägerschaft der Region überproportional viele männliche Beschäftigte ausgeschieden sind.

Die schwierige Haushaltssituation, die den Verzicht auf externe Stellenbesetzungen und Stellenreduzierung notwendig macht, wirkt sich folgendermaßen aus: Zum einen müssen diejenigen Kräfte integriert werden, deren Stellen aufgrund der Haushaltskonsolidierung entfallen. Dieses personalwirtschaftliche Ziel schränkt die Frauenförderung ein. Zum anderen kann der Frauenanteil nicht durch die externe Einstellung qualifizierter Frauen erhöht werden, sondern nur durch gezielte Motivierungs- und Fortbildungsmaßnahmen. Auch wenn die Ergebnisse ab A12/BAT III sowie ab LO 4 noch nicht optimal sind, ist doch festzustellen, dass Gleichstellungspolitik als Aufgabe allgemein erst genommen wird und Fortschritte im Vergleich zum letzten Stufenplan in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen deutlich sind.

Erfreulich ist, dass gerade auch im höheren Dienst und in Leitungsfunktionen der Anteil von Frauen gesteigert werden konnte. Dies ist eine Folge der Anstrengungen der Fachbereiche, die „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover“ und die Stufenpläne bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen, insbesondere auch im Zusammenhang mit der Verwaltungsneugliederung.

Durch eine differenzierte Auswertung der Veränderungen in den einzelnen Fachbereichen wurde deutlich, wo noch Handlungsbedarf besteht. Mit diesen Bereichen werden Gespräche geführt, um gemeinsam Verbesserungsmöglichkeiten für die nächsten beiden Jahre zu erarbeiten.

Besonders die auch schon in der Auswertung des ersten Stufenplans genannte Schwierigkeit bei der Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Bereichen - nämlich dem Fehlen geeigneter Bewerberinnen - muss weiter abgebaut werden. Dies kann geschehen durch die Reflexion der Gründe, die qualifizierte Frauen von einer Stellenbewerbung abhalten, durch Motivierung und Unterstützung solcher Frauen sowie durch gezielte Werbung um Auszubildende, um den potentiellen Anteil von geeigneten Frauen auch in den Bereichen, in denen Frauen noch fehlen, zu erhöhen. Im Übrigen stimme ich dem unter Punkt 3 formulierten Fazit/Handlungsbedarf zu und bin optimistisch, dass durch die gemeinsamen Anstrengungen und den bestehenden Dialog eine weitere erfolgreiche Umsetzung von Frauenförderung und Gleichstellungspolitik zu erreichen sein wird.

5.) Weitere Daten

Im folgenden sind weitere Übersichten enthalten, die zum Teil aus dem Personal- und Organisationsbericht stammen. Die enthaltenen Daten bestätigen die im Stufenplan genannten Entwicklungen.

5.1) Entwicklung der Zahl der Gesamtbeschäftigten von 2002 bis 2004

2002 (1. Halbjahr)

	Beamtinnen/Beamte			Angestellte			Lohnempfänger/ -innen			Gesamt
	weibl.	männl.	ges.	weibl.	männl.	ges.	weibl.	männl.	ges.	
Teilzeitbeschäftigte	215	27	242	2.874	283	3.157	788	41	829	4.228
Vollzeitbeschäftigte	483	1.287	1.770	3.971	2.527	6.498	749	2.167	2.916	11.184
Anteil Teilzeitbeschäftigte zu aktiven Gesamtbeschäftigten	30,8%	2,1%	12,0%	42,0%	10,1%	32,7%	51,3%	1,9%	22,1%	27,4%
Inaktiv Beschäftigte	139	8	147	640	28	668	45	18	63	878
Gesamt über alles	837	1.322	2.159	7.485	2.838	10.323	1.582	2.226	3.808	16.290

2003 gesamt

	Beamtinnen/Beamte			Angestellte			Lohnempfänger/ -innen			Gesamt
	weibl.	männl.	ges.	weibl.	männl.	ges.	weibl.	männl.	ges.	
Teilzeitbeschäftigte	223	25	248	1.459	146	1.605	595	37	632	2.485
Vollzeitbeschäftigte	372	1.223	1.595	1.906	1.672	3.578	235	1.151	1.386	6.559
Anteil Teilzeitbeschäftigte zu aktiven Gesamtbeschäftigten	37,5%	2,0%	13,5%	43,4%	8,0%	31,0%	71,7%	3,1%	31,3%	27,5%
Inaktiv Beschäftigte	96	9	105	329	19	348	49	9	58	511
Gesamt über alles	691	1.257	1.948	3.694	1.837	5.531	879	1.197	2.076	9.555

2004 (1. Halbjahr)

	Beamtinnen/Beamte			Angestellte			Lohnempfänger/ -innen			Gesamt
	weibl.	männl.	ges.	weibl.	männl.	ges.	weibl.	männl.	ges.	
Teilzeitbeschäftigte	232	22	254	1.468	173	1.641	600	38	638	2.533
Vollzeitbeschäftigte	368	1.227	1.595	1.892	1.664	3.556	265	1.170	1.435	6.586
Anteil Teilzeitbeschäftigte zu aktiven Gesamtbeschäftigten	38,7%	1,8%	13,7%	43,7%	9,4%	31,6%	69,4%	3,1%	30,8%	27,8%
Inaktiv Beschäftigte	95	6	101	333	19	352	50	15	65	518
Gesamt über alles	695	1.255	1.950	3.693	1.856	5.549	915	1.223	2.138	9.637

Hinweise: Aufgrund unterschiedlicher Datenquellen ergeben sich Abweichungen zu den Erhebungen der Fachbereiche und Betrieben im Rahmen der Stufenplanfortschreibung.

Die o.g. Zahlen sind stichtagsbezogen. Somit ergeben sich durch die Beschäftigung von Saisonkräften, die lediglich in der Halbjahreserhebung enthalten sind, höhere Zahlen als zum Stichtag am Jahresende.

5.2) Externe Einstellungen 2004 (Stichtag 01.09.2004):

	Befristete Einstellungen (ohne Auszubildende)		davon Saison		Unbefristete Einstellungen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Summe	104	82	60	50	19	9
	186		110		28	

Übernahme von Verwaltungs- auszubildenden :	befristet		unbefristet		Summe
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
Inspektorinnen/Inspektoren	0	0	8	13	21
Verwaltungsfachangestellte	12	8	2	6	28
Summe :	12	8	10	19	49

(Zahlen ohne befristet Beschäftigte bis zu einer Vertragsdauer von 8 Wochen)

5.3) Fort- und Weiterbildung 2003:

Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	Teilnehmer- tage	Anzahl der TeilnehmerInnen		
		weiblich	männlich	gesamt
Zusatzausbildungen/Weiterbildungen	909	60	58	118
Fortbildung am Studieninstitut	791	289	178	467
Verwaltungslehrgang A-I	4.324	30	12	42
Verwaltungslehrgang A-II	4.310	18	21	39
Sonstige externe Fachfortbildung				
- außerhalb von Hannover	3.012	461	642	1.103
- in Hannover	510	184	126	310
- Sonderurlaub	436	67	62	129
Gesamt:	14.292	1.109	1.099	2.208
Gesamt ohne Verw.-Lehrgänge I+II:	5.658	1.061	1.066	2.127

Interne Fortbildungen	Teilnehmer- tage	Anzahl der TeilnehmerInnen		
		weiblich	männlich	gesamt
Verwaltungsreform /-entwicklung	1.038	307	220	527
Kundenorientierung	532	219	75	294
Sozial-/Methoden-/Selbstkompetenz	1.650	551	275	826
Personalentwicklungsmaßnahmen	1.794	387	390	777
Informationsverarbeitung (PC-Fortbildung)	3.629	1.004	840	1.844
Förderung der Gleichstellung	244	97	19	116
Gesundheitsförderung	1.994	835	596	1.431
Zusatzqualifizierung/Umschulung	1.514	32	6	38
Sonstige fachspezifische Kenntnisse	2.310	548	368	916
Gesamt:	14.705	3.980	2.789	6.769

(ohne Zusatzversorgungskasse, Alten- u. Pflegezentren, Krankenhäuser, Eigenbetrieb Stadtentwässerung, Abfallwirtschaftbetrieb u. Städt. Häfen)

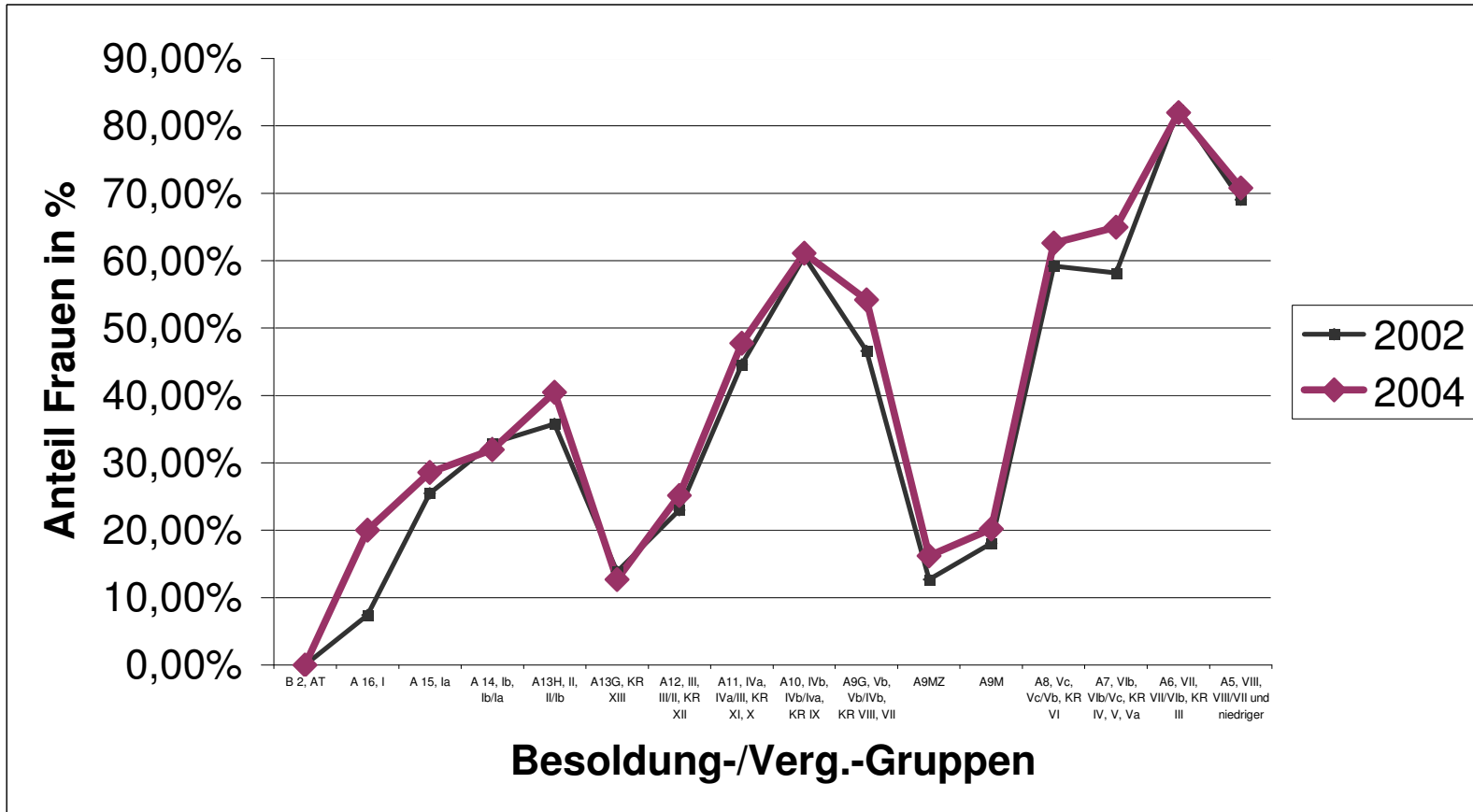
5.4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führung auf Zeit (Stichtag 01.01.2004):

Führungsebene	Anzahl der Führungskräfte		Summe
	weiblich	männlich	
Fachbereichs- u. Bereichsebene	10	9	19
Sachgebietsebene	3	7	10
Summe	13	16	29

OE 11.11/ OE 18/ 12.10.2004

Anlage 1 a

Grafische Darstellung der Stufenplan-Daten
 – Beamtinnen / Beamte und Angestellte - :



Anlage 1 b

Grafische Darstellung der Stufenplan-Daten
– Lohnempfängerinnen / Lohnempfänger - :

