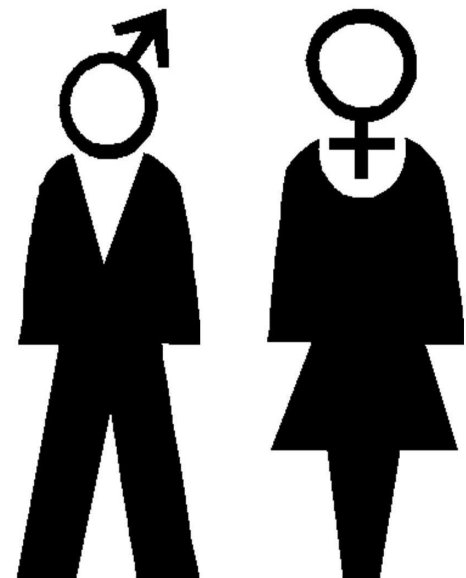




## Bericht Frauenförderplan 2007 - 2010

## 1. Vorwort

Auf der Grundlage des zum 20. November 1999 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetzes hat der Rat der Stadt Meerbusch in seiner Sitzung vom 29. März 2001 den Frauenförderplan für die Stadtverwaltung beschlossen. Gem. § 5 a Abs. 6 Landesgleichstellungsgesetz sollen die Zielvorgaben des Frauenförderplanes alle drei Jahre überprüft werden und nach Ablauf dieser drei Jahre ein Bericht erstellt werden, aus dem sich die Personalentwicklung und die Ergebnisse der ergriffenen Maßnahmen ergeben.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller (vgl. Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz). Hinsichtlich ihrer Zielsetzung verfolgt die Stadt Meerbusch die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die von allen Bereichen gleichermaßen wahrzunehmen ist. Alle Führungskräfte tragen Verantwortung, die hierzu konkret formulierten Ziele zu realisieren.

Der Frauenförderplan hat das generelle Ziel, das in der Verfassung verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NW konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Bereichen und Einrichtungen der Stadtverwaltung Meerbusch zu verwirklichen. Mit der Verabschiedung des Frauenförderplanes hat die Stadt Meerbusch die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen als unverzichtbare Ressource anerkannt und ist bestrebt, Frauen auf allen Ebenen gleichberechtigte berufliche Chancen zu bieten. Durch familienfreundliche Regelungen sollen zudem Anreize gegeben werden, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Frauenförderung ist ein personalwirtschaftliches Instrument, das Chancengleichheit für qualifiziertes Personal in einem zukunftsorientierten Dienstleistungsunternehmen ermöglicht. Es ist eine verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe für die Gesamtverwaltung.

Ziele des Frauenförderplanes sind

- Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
- Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Zur Zielerreichung wurde in dem am 29. März 2001 beschlossenen und zunächst hinsichtlich der Zielvorgaben auf 3 Jahre befristeten Frauenförderplan konkrete personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen vereinbart.

Der nachfolgende Bericht soll darüber informieren, wie die vorgenannten Ziele nach Verabschiedung des Berichtes umgesetzt wurden. Soweit bei der Darstellung auf die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Bezug genommen wurde, beziehen sich die Daten ausschließlich auf die tatsächlichen Eingruppierungen der weiblichen und männlichen Mitarbeiter und nicht auf Stellen im Stellenplan.

Durch den zum 1. Oktober 2005 in Kraft getretenen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) fällt ab diesem Zeitpunkt die Unterscheidung in Angestellten- und Arbeiterverhältnis weg. Die Mitarbeiter sind unter dem Begriff „Tariflich Beschäftigte“ zusammengefasst.

Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 14.08.2006 stellte sich die Frage der Kompatibilität zum Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG). Das AGG ist ein deutsches Bundesgesetz, das ungerechtfertigte Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der

sexuellen Identität verhindern und beseitigen soll. Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.

Im Februar 2007 bat die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NW das Ministerium für Generationen, Familien, Frauen und Integration des Landes NW um Stellungnahme hinsichtlich der Rechtsauffassung des Landesregierung.

Fazit dieser Stellungnahme ist, dass vor dem Hintergrund des AGG keine Bedenken gegen das LGG bestehen.

Insofern hat die Zielsetzung des Frauenförderplanes weiterhin Gültigkeit.

## **2. Umsetzung der Ziele des Frauenförderplanes im Berichtszeitraum 2007-2010**

### **2.1 Ausschreibung und Besetzung von Stellen**

Hinsichtlich des Verfahrens bei Stellenausschreibungen und des Besetzungsverfahrens sind im Frauenförderplan der Stadtverwaltung Meerbusch folgende konkrete Ziele formuliert:

- Grundsätzliche Ausschreibung von Stellen in weiblicher und männlicher Form mit dem Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind
- Angebot, Stellen – auch für Führungspositionen - grundsätzlich auch in Teilzeit zu besetzen, es sei denn, dass zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen
- Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind
- Einladung der Gleichstellungsbeauftragten zu allen Vorstellungsgesprächen und Beteiligung an der Entscheidung über die Stellenbesetzung.

Berufsbezeichnungen in Ausschreibungen werden seit Verabschiedung des Frauenförderplanes grundsätzlich in der weiblichen und der männlichen Form abgefasst. Begründete Ausnahmen werden zwischen der Personalverwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten vereinbart. Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf allen Arbeitsplätzen möglich. Ausnahmen werden zugelassen, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit zu erwarten sind.

Die Anforderungsprofile einer Stelle ergeben sich weitestgehend aus der Stellenbeschreibung und aus den erwarteten Anforderungen, die im Rahmen des zum 1.1.2002 in Kraft getretenen neuen Beurteilungssystems für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung neu formuliert wurden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Auswahlverfahren beteiligt und ist, soweit sie von ihrem Beteiligungsrecht Gebrauch macht, Mitglied der Auswahlkommission. Die Gleichstellungsbeauftragte hat Zugang zu allen Bewerbungsunterlagen und kann Anregungen geben, Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch zu laden.

Die Ausschreibung und Nachbesetzung in den Jahren 2007 bis 2010 stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

Im Jahre 2007 wurden sieben Planstellen ausgeschrieben.

Insgesamt betrafen die Stellenneubesetzungen die Stelle der Schulsekretärin an der Theodor-Fliedner-Schule, die Stelle der stellv. Baubetriebshofleiterin/des stellv. Baubetriebshofleiters, die Stelle einer Gärtnerin/eines Gärtners im Grünflächenbereich, die Stelle einer Schreinerin/eines Schreiners im Bereich Gebäudedienste sowie Reinigungskräfte für die Reinigung städt. Verwaltungsgebäude. Alle Stellen mit Ausnahme der des Schulsekretariats wurden sowohl in männlicher als in weiblicher Form, mit dem Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind, abgefasst. Alle Stellenausschreibungen enthielten den Hinweis auf eine mögliche Teilzeitbeschäftigung. Die Stellennachbesetzungen erfolgten im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts mit einer Befristung von zwei Jahren. Die befristeten Arbeitsverhältnisse wurden in allen Fällen inzwischen in unbefristete umgewandelt. Die Stelle beim Baubetriebshof wurde durch einen Mann besetzt. Für die Stellen im Grünflächenbereich und der Schreinerei gingen keine Bewerbungen von Frauen ein, so dass hier männliche Bewerber eingestellt wurden. Auf die Stellenausschreibung für die Reinigungskräfte meldeten sich nur Frauen, von denen drei eingestellt wurden. Außerdem wurden zwei männliche Auszubildende für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten und zwei für die Ausbildung zum Diplomverwaltungswirt eingestellt. Die Stellenausschreibung erfolgte hier bereits im Jahr 2006. Zudem wurden sechs Ausbildungsstellen für das Einstellungsjahr 2008 ausgeschrieben, die durch vier männliche und zwei weibliche Auszubildende besetzt wurden. Von den vier männlichen Auszubildenden wurden je einer für die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten und zum Diplomverwaltungswirt und zwei für die Ausbildung zum Gärtner eingestellt, die zwei weiblichen Auszubildenden für die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten und zur Diplomverwaltungswirtin.

Im Jahre 2008 wurden neun Planstellen und fünf Ausbildungsstellen - Einstellungsjahr 2009 - ausgeschrieben. Die Planstellen waren wie folgt zu besetzen: Zwei Brandmeisterinnen/Brandmeister für die städt. Feuerwache, eine Schulsekretärin für das Mataré-Gymnasium, eine Diplomingenieurin/ein Diplomingenieur Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau sowie eine in der Fachrichtung Bauingenieurwesen im Bereich Straßenbau. Des Weiteren waren die Stelle einer Vollziehungsbeamtin (-angestellten)/eines Vollziehungsbeamten (-angestellten) für die Stadtkasse und die einer Reinigungskraft für die Gebäudereinigung sowie zwei Stellen als Gärtnerinnen/Gärtner im Grünflächenbereich zu besetzen. Die Stellen wurden mit Ausnahme der Stelle im Schulsekretariat sowohl in männlicher als in weiblicher Form, mit dem Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind, ausgeschrieben. Die Stellennachbesetzungen erfolgten im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts ebenfalls mit einer Befristung von zwei Jahren. Dies gilt nicht für die Einstellungen bei der Feuerwache, da es sich hier um Beamtenstellen handelt. Der Zeitpunkt der Einstellungen der tariflich Beschäftigten reichte bis in das Jahr 2009, so dass noch nicht alle befristeten Arbeitsverhältnisse in unbefristete umgewandelt wurden. Für die Stellen bei der Feuerwache gingen keine Bewerbungen von Frauen ein, so dass hier zwei Brandmeister eingestellt wurden. Sowohl die Stelle der Diplomingenieurin Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau als auch die Stelle im Vollziehungsdienst wurden mit Frauen besetzt ebenso die Stelle der Reinigungskraft. Die Stelle des Diplomingenieurs Fachrichtung Bauingenieurwesen erhielt ein männlicher Bewerber. Das gleiche gilt für die Stellen der Gärtner.

Die Ausbildungsstellen wurden durch drei weibliche und zwei männliche Auszubildende besetzt. Bei den drei weiblichen Auszubildenden wurden zwei für die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten und eine für die Ausbildung zur Diplom-Verwaltungswirtin eingestellt, die zwei männlichen Auszubildenden für die Ausbildung zum Gärtner und zum Diplom-Verwaltungswirt.

Außerdem wurden erstmals zwei examinierte Kinderkrankenschwestern bzw. Hebammen für den Besuchsdienst von Neugeborenen im Rahmen der Früherkennung eingestellt. Aufgrund fehlender

Planstellen erfolgte die Einstellung zunächst im Rahmen eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages. Die Planstellen wurden inzwischen eingerichtet und die beiden Stelleninhaberinnen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Im Jahre 2009 wurden zehn Planstellen und vier Ausbildungsstellen - Einstellungsjahr 2010 - ausgeschrieben. Die Stellenneubesetzungen betrafen die Leiterin/den Leiter des Fachbereiches 2 Soziale Hilfen und Jugend, die hauptamtliche pädagogische Mitarbeiterin/den hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeiter in der Volkshochschule, die Leiterin/den Leiter der städt. Musikschule, die Stelle der Betriebsleiterin/des Betriebsleiters des Baubetriebshofes, eine Diplomsozialarbeiterin/einen Diplomsozialarbeiter im Allg. Sozialen Dienst, eine Diplomingenieurin/einen Diplomingenieur Fachrichtung Elektro- u. Versorgungstechnik sowie zwei Brandmeisterinnen/Brandmeister bei der städt. Feuerwache. Zudem waren die Stellen einer Gärtnerin/eines Gärtners sowie einer Energieelektronikerin/eines Energieelektronikers im Bereich Kanalbau zu besetzen. Auch diese Stellen wurden wie in den Vorjahren sowohl in männlicher als in weiblicher Form, mit dem Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind, ausgeschrieben. Die Stellennachbesetzungen erfolgten auch hier mit Ausnahme des Leiters des Fachbereiches 2 und der Brandmeister im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts mit einer Befristung von zwei Jahren. Die Stellen bei der Volkshochschule, der Musikschule und dem allg. Sozialen Dienst wurden mit Frauen besetzt, die verbleibenden sieben Stellennachfolger sind männlich.

Die Ausbildungsstellen wurden mit drei weiblichen und einen männlichen Auszubildenden besetzt. Bei den drei weiblichen Auszubildenden wurden zwei für die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten und eine für die Ausbildung zur Diplom-Verwaltungswirtin eingestellt, der männliche Auszubildende für die Ausbildung zum Diplom-Verwaltungswirt.

Zudem wurden für die Betreuung der Neubauprojekte Baubetriebshof, Stadtbibliothek und Bürgerhaus in den Jahren 2008 und 2009 insgesamt drei Stellen für Diplomingeuerinnen/Diplomingenieure Fachrichtung Bauingenieurwesen/Architektur im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen ausgeschrieben. Alle drei Stellen wurden von männlichen Bewerbern besetzt.

Im Jahr 2010 wurden vier Planstellen und sechs Ausbildungsstellen – vier davon für das Einstellungsjahr 2011 – ausgeschrieben. Die Ausschreibungen erfolgten für folgende Planstellen: einen Brandmeister für die städt. Feuerwache, eine Erzieherin/einen Erzieher für eine städt. Kindertageseinrichtung, eine staatl. gepr. Technikerin/einen staatl. gepr. Techniker der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau und eine Wirtschaftsförderin/einen Wirtschaftsförderer. Diese Stellen wurden, bis auf die Stelle des Brandmeisters, üblicherweise sowohl in männlicher als in weiblicher Form, mit dem Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind, ausgeschrieben. Die Stellennachbesetzungen erfolgten hier ebenfalls mit Ausnahme der Stelle der/des Wirtschaftsförderin/Wirtschaftsförderers und des Brandmeister, hier handelt es sich um Beamtenstellen, im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts mit einer Befristung von zwei Jahren. Bis auf die Stelle des Brandmeisters wurden die Stellen mit Frauen besetzt.

Im Einstellungsjahr 2011 werden die Ausbildungsplätze an drei weibliche Bewerberinnen und einen männlichen Bewerber vergeben. Bei den drei weiblichen Auszubildenden wurden zwei für die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten und eine für die Ausbildung zur Diplom-Verwaltungswirtin eingestellt, der männliche Auszubildende für die Ausbildung zum Diplom-Verwaltungswirt. Des Weiteren wurden je eine Ausbildungsstelle für den Beruf der Fachinformatikerin/des Fachinformatikers Fachrichtung Systemintegration und eine Ausbildungsstelle für den Beruf der Fachangestellten/des

Fachangestellten für Bäderbetriebe ausgeschrieben und jeweils mit einem männlichen Bewerber besetzt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde ausnahmslos zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen. Im Vorfeld des Vorstellungsgesprächs nahm die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit, die Bewerbungsunterlagen zu sichten. Soweit angeregt, wurde der ausgewählte Bewerberkreis ergänzt. Die Gleichstellungsbeauftragte hatte in allen Besetzungsverfahren Gelegenheit, am Vorstellungsgespräch und der Entscheidungsfindung mitzuwirken; soweit sich auch Frauen um Stellen beworben hatten, machte sie von ihrem Mitwirkungsrecht Gebrauch.

### Fazit:

**Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 30 Planstellen (15 Männer/15 Frauen) und 25 Ausbildungsstellen (14 Männer / 11 Frauen) ausgeschrieben. In 26 Fällen erfolgte eine Besetzung mit einer Frau.**

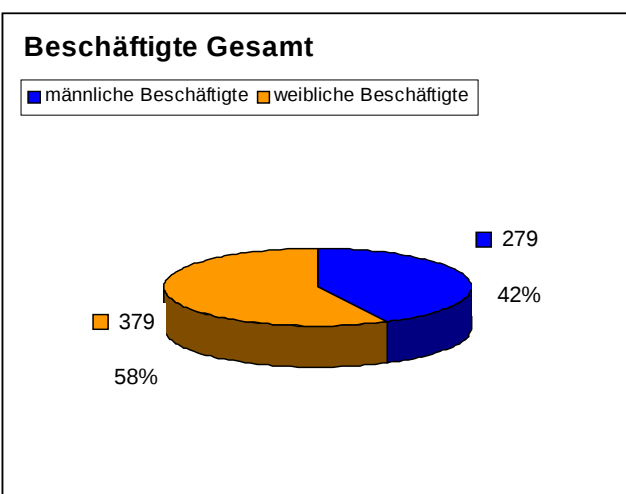
## 2.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Hinsichtlich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sind im Frauenförderplan der Stadtverwaltung Meerbusch folgende konkrete Ziele formuliert:

- Flexibilisierung von Arbeitszeiten zur Verbesserungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Genehmigung von Anträgen auf Reduzierung von Arbeitszeit wegen Familienpflichten, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen
- Genehmigung von Anträgen auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen
- Aktive Anwerbung von beurlaubten Bediensteten zur Krankheits- und Urlaubsvertretung
- Schaffung von Tele-/Heimarbeitsplätzen

Am 31.12.2009 waren bei der Stadtverwaltung 658 Bedienstete beschäftigt. Mit 379 Frauen und 279 Männern ist die Mehrzahl der Bediensteten der Stadt nach wie vor weiblich. Der Anteil der Frauen ist

somit von 56 % auf 58 % gestiegen, der Anteil der Männer von 44 % auf 42 % gesunken.



Durch die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit, die erstmals am 16. Mai 1996 zwischen Verwaltung und Personrat abgeschlossen und zum 01.01.2004 neugefasst wurde, besteht für die an der Gleitzeit teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine stark verbesserte Möglichkeit der Vereinbarkeit individueller Bedürfnisse mit dem Beruf als bei einer starren Dienstzeitregelung.. Die

Gleitzeitvereinbarung sieht montags und freitags eine Rahmenzeit von 6.00 Uhr bis 18.00 Uhr bei einer Kernzeit von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr und für Vollzeitbeschäftigte nachmittags von 13.30 Uhr bis 15.00 Uhr vor. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Überschreitung der Sollarbeitszeit im Monat bis 40 Stunden und der Unterschreitung bis 15 Stunden. Durch die zeitliche Lage der Kernarbeitszeit

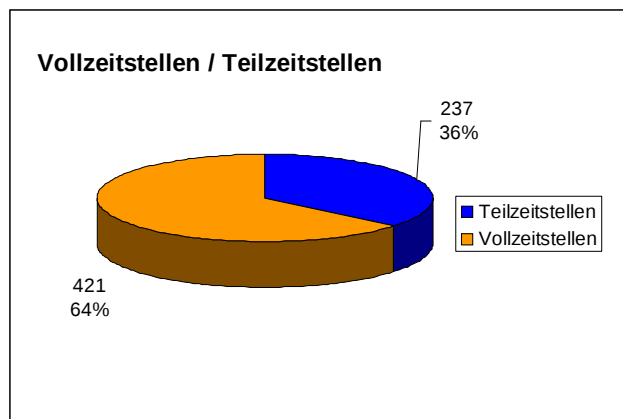
und der Möglichkeit der Unterschreitung und Überschreitung der Sollarbeitszeit besteht die Möglichkeit einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit.

Über die vorgenannten grundsätzlich festgelegten Rahmenregelungen hinaus lässt die Dienstvereinbarung die Festlegung individueller Arbeitszeitmuster, die dem persönlichen Bedarf besser gerecht werden, zu. Besonderheiten können in der Festlegung von einzelnen Wochentagen, anderweitiger Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, unterschiedlichen Stundenzahlen und deren Verteilung auf die Arbeitstage sowie Schichtregelungen liegen.

#### **Fazit:**

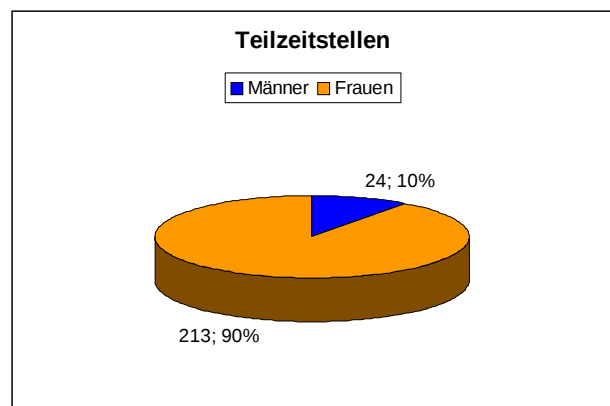
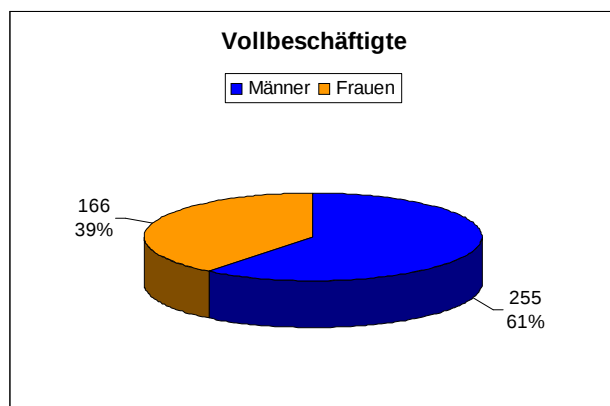
**Zum 31.12.2010 bestanden 120 von der Rahmenregelung der Dienstvereinbarung abweichende Arbeitszeitmuster, mit der den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben ermöglicht wurde. 115 (=96 %) dieser Arbeitsmuster wurden für Frauen und 5 (=4%) wurden für Männer eingerichtet.**

Unabhängig davon, dass die Stadt Meerbusch die Teilzeitbeschäftigung von Frauen in den vergangenen Jahren aktiv gefördert hat, können Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als



sechs Monate bestanden hat, nach dem zum 1.1.2001 in Kraft getretenen Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Die Verringerung muss 3 Monate vor Beginn geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor,

wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Der Antrag gilt als genehmigt, wenn der Arbeitgeber nicht einen Monat vor Ablauf der Dreimonatsfrist widerspricht.



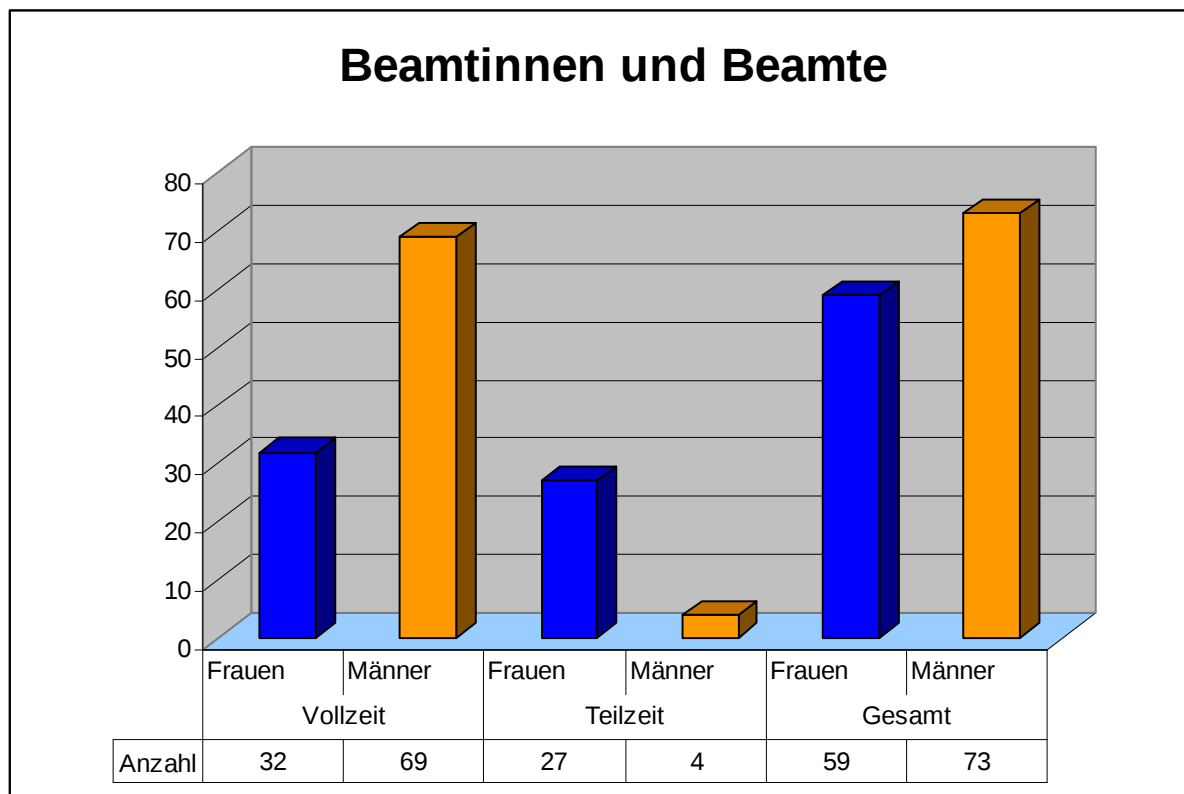
In der Beschäftigungsgruppe der Beamten besteht grundsätzlich ein Anspruch auf eine Vollzeitbeschäftigung. Anders als bei Angestellten und Arbeitern, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag vereinbart wird, haben Beamtinnen und Beamte jederzeit das Recht, von einer Teilzeitbeschäftigung wieder in ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu wechseln.

**Fazit:**

Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit wurde in allen Fällen zugestimmt. Insgesamt ist im Berichtszeitraum die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen von 186 auf 213 und die der teilzeitbeschäftigten Männer von 23 auf 24 gestiegen.

**2.2.1 Beamtinnen und Beamte**

Im Jahr 2006 waren bei der Stadtverwaltung 62 Beamtinnen und 71 Beamte, im Jahr 2007 61 Beamtinnen und 69 Beamte, im Jahr 2008 60 Beamtinnen und 69 Beamte, im Jahr 2009 61 Beamtinnen und 71 Beamte und im Jahr 2010 59 Beamtinnen und 73 Beamte (ohne Wahlbeamte) tätig. In den Jahren 2007 und 2008 befanden sich 2 Beamtinnen, im Jahr 2009 3 Beamtinnen und im Jahr 2010 3 Beamtinnen in Elternzeit, wobei 2 während dieser Zeit einer geringfügigen Teilzeitbeschäftigung nachgingen. 2 Beamtinnen befanden sich im Sonderurlaub, wobei eine ebenfalls geringfügig beschäftigt war. Diese Stellen sind zahlenmäßig bei den beschäftigten Beamten für 2009 miterfasst.

**Fazit:**

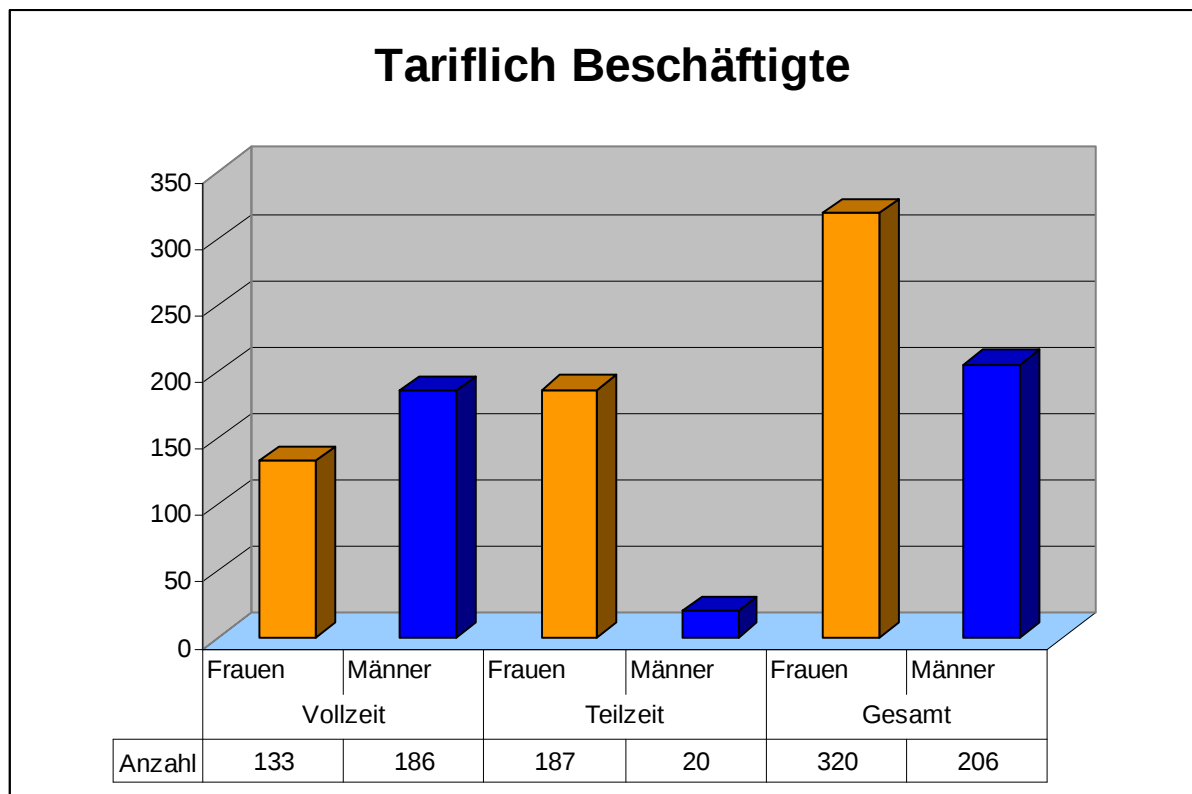
Die Anzahl der sich im Dienst befindlichen weiblichen Beschäftigten in der Gruppe Beamte ist im Berichtszeitraum von 62 auf 59 gesunken, die Anzahl der Männer auf 73 gestiegen. Von den 132 beschäftigten Beamtinnen und Beamten gingen insgesamt 31 (27 Frauen und 4 Männer) einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Von den 27 Frauen waren 8 im mittleren Dienst, 18 im gehobenen Dienst und 1 in der Laufbahn des höheren Dienstes. Von den 4 Männern kamen 1 aus dem mittleren Dienst und 3 aus dem gehobenen Dienst.

## 2.2.2 Tariflich Beschäftigte

Im Jahr 2006 waren bei der Stadtverwaltung 295 weibliche und 205 männliche Mitarbeiter, im Jahr 2007 302 weibliche und 208 männliche Mitarbeiter, im Jahr 2008 wurden 320 weibliche und 207 männliche Mitarbeiter, im Jahre 2009 325 weibliche und 206 männliche Mitarbeiter und im Jahr 2010 320 weibliche und 206 tariflich beschäftigt. 8 Frauen befanden sich in Elternzeit, 10 weibliche und 3 männliche Mitarbeiter im Sonderurlaub. Diese sind zahlenmäßig bei den Beschäftigten miterfasst.

Die Anzahl der tariflich beschäftigten Frauen hat sich im Berichtszeitraum von 295 auf 320 erhöht, die Anzahl der tariflich beschäftigten Männer von 205 auf 206.



Zum 31.12.2010 gingen 526 Tariflich Beschäftigte, 320 Frauen und 206 Männer, einer Beschäftigung nach. Anders als bei den Beamten, dort überwiegt der Männeranteil mit 8 %, überwiegt bei den Tariflich Beschäftigten der Frauenanteil mit 22 % deutlich. Im Berichtszeitraum ist dieser Anteil um 4 Prozent gestiegen. Ursächlich hierfür sind die ausschließlich mit weiblichen Kräften besetzten Stellen in den Schulsekretariaten, im Kindergartenwesen, im Bereich Stadtbücherei und der Sekretariate des Vorstandes und der Bereiche. Außerdem sind im Bereich der Gebäudereinigung inzwischen ausschließlich Frauen eingesetzt.

### Fazit:

Zum 31.12.2010 gingen von der Gesamtzahl der im Arbeitsprozess (526) stehenden Tariflich Beschäftigten 319 (133 Frauen und 186 Männer) einer Vollzeit und 207 (187 Frauen und 20 Männer) einer Teilzeitbeschäftigung nach. Der Einsatz der 20 teilzeitbeschäftigten Männer erfolgte vorwiegend in der Musikschule.

### 2.3 Beurlaubung aus familiären Gründen und Beschäftigung von beurlaubten Bediensteten

§ 85 a Landesbeamtengesetz (LBG NRW) sieht die Möglichkeit der Gewährung von Sonderurlaub im Anschluss an die Elternzeit vor, soweit ein Kind unter 18 Jahren oder ein pflegebedürftiger Angehöriger zu betreuen ist. Dem Antrag muss stattgegeben werden, soweit nicht dringende dienstliche Gründe dem entgegenstehen. Die Genehmigung ist bis zu drei Jahren befristet mit der Möglichkeit der Verlängerung auf höchstens 12 Jahre. Darüber hinaus besteht für alle Beschäftigten-Gruppen die Möglichkeit der Beurlaubung aus persönlichen Gründen, wobei hierauf kein Rechtsanspruch besteht. Eine analoge Vorschrift enthält für die Beschäftigten im Tarifbereich der § 14 Landesgleichstellungsgesetz; hier ist die Genehmigung ebenfalls auf 3 Jahre befristet mit der Möglichkeit der Verlängerung bis zum 18. Lebensjahr des jüngsten Kindes.

Die Tabelle zeigt, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Verwaltung aus familiären Gründen beurlaubt waren.

#### Elternzeit

| Jahr                   | 2007     |          | 2008     |          | 2009     |          | 2010     |          |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                        | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich |
| Beamte                 | -        | 2        | -        | 2        | -        | 3        | -        | 4        |
| Tariflich Beschäftigte | 1        | 8        | 1        | 7        | 1        | 5        | -        | 8        |

#### Sonderurlaub

| Jahr                   | 2007     |          | 2008     |          | 2009     |          | 2010     |          |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                        | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich |
| Beamte                 | -        | 1        | -        | 1        | -        | 1        | -        | 2        |
| Tariflich Beschäftigte | 3        | 16       | 3        | 15       | 3        | 11       | 3        | 10       |

2 Beamtinnen, 2 tariflich beschäftigte Frauen und 1 tariflich beschäftigter Mann haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen. 2 tariflich beschäftigte Frauen sind nach dem Ablauf des Sonderurlaubes in den Dienst zurück gekehrt.

### 3. Berufliche Förderung

Hinsichtlich der beruflichen Förderung von Frauen ist im Frauenförderplan der Stadtverwaltung Meerbusch folgendes Ziel formuliert:

- *Bevorzugte Beförderung/Höhergruppierung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.*

### 3.1 Beamtinnen und Beamte

Wie unter Ziff. 2.2.1 dieses Berichtes dargestellt, waren am 31.12.2010 bei der Stadtverwaltung Meerbusch 59 Beamtinnen und 73 Beamte beschäftigt.

In den nachfolgenden Tabellen ist dargestellt, wie sich die Eingruppierung der bei der Stadt Meerbusch beschäftigten Beamtinnen und Beamten verändert hat. Die Tabellen beinhalten auch die sich in Elternzeit und im Sonderurlaub befindlichen Beamtinnen und Beamte.

#### Eingruppierung von Beamtinnen und Beamte im mittleren Dienst

| Jahr             | 2006          |               | 2007          |               | 2008          |               | 2009          |               | 2010          |               |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Besoldungsgruppe | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* |
| A 9 mD           | 3/1           | 3             | 4/1           | 3             | 4/1           | 3             | 6/1           | 5/1           | 5/1           | 4/1           |
| A 8              | 8             | 3/5           | 7             | 3/5           | 7             | 3/5           | 7             | 3/5           | 8             | 3/5           |
| A 7              | 9             | 1/3           | 9             | 2/3           | 9             | 2/3           | 9             | 1/2           | 9             | 1/2           |
| A 6              | -             | 2             | -             | 1             | -             | 1             | -             | -             | -             | -             |
| Gesamt           | 20/1          | 9/8           | 20/1          | 9/8           | 21            | 9/8           | 22/1          | 9/8           | 22/1          | 8/8           |

\* Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Im Berichtszeitraum wurden somit 7 Beamtinnen und 5 Beamte (davon 4 Feuerwehrleute) im mittleren Dienst befördert. Außerdem ist ein Beamter der städt. Feuerwehr vom mittleren in den gehobenen Dienst aufgestiegen.

#### Eingruppierung von Beamtinnen und Beamte im gehobener Dienst

| Jahr             | 2006          |               | 2007          |               | 2008          |               | 2009          |               | 2010          |               |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Besoldungsgruppe | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* |
| A 13 gD          | 2             | -             | 3             | -             | 4             | 1             | 4             | 1             | 6             | 1             |
| A 12             | 11/1          | 3             | 11/1          | 6             | 12/1          | 6             | 13/1          | 6             | 11/1          | 6             |
| A 11             | 12/1          | 12/5          | 12/1          | 9/5           | 10/1          | 7/6           | 13            | 7/6           | 12/1          | 8/7           |
| A 10             | 4             | 5/12          | 6             | 6/12          | 6             | 6/12          | 5             | 7/13          | 4             | 6/11          |
| A 9              | 7             | 5             | 3             | 4             | 2             | 3             | 1             | 2             | 3/1           | 2             |
| Gesamt           | 36/2          | 25/17         | 35            | 25/17         | 36/1          | 23/18         | 36/1          | 23/19         | 36/3          | 23/18         |

\* Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Im Berichtszeitraum wurden 12 Beamtinnen und 20 Beamte innerhalb des gehobenen Dienstes befördert.

### Eingruppierung von Beamtinnen und Beamte im höheren Dienst

| Jahr             | 2006          |               | 2007          |               | 2008          |               | 2009          |               | 2010          |               |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Besoldungsgruppe | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* |
| A 16             | 1             | -             | 1             | -             | 1             | -             | 1             | -             | 1             | -             |
| A 15             | 4             | 1             | 3             | -             | 3             | -             | 5             | -             | 5             | -             |
| A 14             | 6             | -             | 6             | -             | 6             | -             | 3             | -             | 3             | -/1           |
| A 13             | 1             | 2             | 1             | 1/1           | 1             | 1/1           | 2             | 1/1           | 2             | 1             |
| Gesamt           | 12            | 3             | 11            | 1/1           | 11            | 1/1           | 11            | 1/1           | 11            | 1/1           |

<sup>\*)</sup> Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Im Jahr 2009 wurden 2 Beamte von Besoldungsgruppe A 14 nach Besoldungsgruppe A 15 befördert. Außerdem wurde ein Beamtin von A 13 nach A 14 befördert.

### 3.2 Tariflich Beschäftigte

Wie unter Ziff. 2.2.2 dargestellt, waren zum 31.12.2010 bei der Stadtverwaltung Meerbusch 320 Frauen und 206 Männer tariflich beschäftigt. Die Tabellen beinhalten auch die in Elternzeit und im Sonderurlaub befindlichen Angestellten.

### Eingruppierung von Tariflich Beschäftigten auf Stellen vergleichbar einfacher Dienst

| Jahr          | 2006          |               | 2007          |               | 2008          |               | 2009          |               | 2010          |               |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Entgeltgruppe | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* | männl. Vz/Tz* | weibl. Vz/Tz* |
| 4             | 19            | 1             | 19            | 1             | 19            | 1             | 22            | 1             | 18/1          | 1             |
| 3             | 2/2           | 2/21          | 1/1           | 6/21          | 3/1           | 4/26          | 1/1           | 1/18          | 1/1           | 1/18          |
| 2             | -             | 3/19          | -             | 1/20          | -             | -/26          | -             | -/25          | -             | -/25          |
| 1             | -             | -             | -             | -/5           | -             | -             | -             | -             | -             | -             |
| Gesamt        | 21/2          | 6/40          | 20/1          | 8/46          | 22/1          | 5/52          | 23/1          | 2/43          | 19/2          | 2/43          |

<sup>\*)</sup> Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Innerhalb des vergleichbar einfachen Dienstes wurden im Jahr 2008 5 Frauen von Entgeltgruppe 1 nach Entgeltgruppe 2 höhergruppiert. Außerdem wurden im Jahr 2007 14 Frauen und 1 Mann sowie im Jahr 2009 1 Frau von Entgeltgruppe 3 nach Entgeltgruppe 5 und damit in den vergleichbar mittleren Dienst höhergruppiert. 2010 erfolgte die Höhergruppierung von 2 männlichen Mitarbeitern von Entgeltgruppe 4 nach Entgeltgruppe 5. Auch hier handelt es sich um einen Wechsel in den vergleichbar mittleren Dienst.

#### Eingruppierung von Tariflich Beschäftigten auf Stellen vergleichbar mittlerer Dienst

| Jahr   | 2006   |        | 2007   |        | 2008   |        | 2009   |        | 2010   |        |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        | männl. | weibl. | männl. | weibl. | männl. | weibl. | männl. | weibl. | männl. | weibl. |
|        | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* |
| 8      | 11     | 31/23  | 12     | 31/23  | 11/1   | 41/26  | 11     | 37/26  | 10     | 9/20   |
| 7      | 8      | -      | 7/1    | -      | 7/1    | -      | 6/1    | -      | 7      | -      |
| 6      | 46     | 21/26  | 50     | 21/28  | 47     | 21/30  | 51     | 27/33  | 51/1   | 15/30  |
| 5      | 33     | 17/45  | 33     | 18/42  | 33     | 27/38  | 30     | 31/44  | 33/1   | 9/20   |
| Gesamt | 98     | 69/94  | 102/1  | 70/93  | 98/2   | 89/94  | 98/1   | 95/103 | 101/2  | 33/70  |

\* Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Innerhalb der Tarifgruppen, die mit dem mittleren Dienstes vergleichbar sind, wurden im Jahr 2007 8 Frauen und 2 Männer, im Jahr 2008 8 Frauen und im Jahr 2009 7 Frauen und 1 Mann höhergruppiert. Außerdem wurde 1 Frau von Entgeltgruppe 8 nach Entgeltgruppe 9 und damit in den vergleichbar gehobenen Dienst höhergruppiert. Im Jahr 2010 wurden 3 Frauen und 1 Mann von Entgeltgruppe 5 nach Entgeltgruppe 6 höhergruppiert sowie 1 Frau und 1 Mann von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 8. Außerdem erfolgte die Höhergruppierung von 1 Frau von Entgeltgruppe 8 nach Entgeltgruppe 9 und damit in den vergleichbar gehobenen Dienst.

#### Eingruppierung von Tariflich Beschäftigten auf Stellen vergleichbar gehobener Dienst

| Jahr   | 2006   |        | 2007   |        | 2008   |        | 2009   |        | 2010   |        |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        | männl. | weibl. | männl. | weibl. | männl. | weibl. | männl. | weibl. | männl. | weibl. |
|        | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* |
| 12     | 3      | -      | 3      | -      | 3      | -      | 3      | -      | 3      | 1      |
| 11     | 12/3   | 6/4    | 12/3   | 6/4    | 12/3   | 7/4    | 16/3   | 6/5    | 17/2   | 5/2    |
| 10     | 15     | 7/2    | 15/1   | 7/2    | 16     | 7/2    | 13     | 7/3    | 14     | 3/2    |
| 9      | 22/14  | 28/30  | 22/12  | 29/30  | 21/13  | 27/28  | 20/14  | 24/27  | 17/11  | 9/19   |
| Gesamt | 52/17  | 41/36  | 52/16  | 42/36  | 52/16  | 41/34  | 52/17  | 37/35  | 51/13  | 18/23  |

\* Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

In die Entgeltgruppen, die mit demr gehobenen Dienst vergleichbar sind, wurden in 2007 1 Mann, in 2008 1 Mann und 2 Frauen und in 2009 13 und damit in den vergleichbar höheren Dienst höhergruppiert.

#### Eingruppierung von Tariflich Beschäftigten auf Stellen vergleichbar höherer Dienst

| Jahr               | 2006   |        | 2007   |        | 2008   |        | 2009   |        | 2010   |        |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Entgelt-<br>gruppe | männl. | weibl. | männl. | weibl. | männl. | weibl. | männl. | weibl. | männl. | weibl. |
|                    | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* | Vz/Tz* |
| 15                 | 5      | -      | 5      | -      | 6      | -      | 5      | -      | 5      | -      |
| 14                 | 3      | 1      | 3      | 1      | 3      | 1      | 4      | 1      | 4      | 1      |
| 13                 | 5/1    | 3      | 5/1    | 3      | 4/1    | 3      | 3/1    | -/2    | 3/1    | -/2    |
| Gesamt             | 13/1   | 1/3    | 13/1   | 1/3    | 13/1   | 1/3    | 12/1   | 1/2    | 12/1   | 1/2    |

<sup>\*)</sup> Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Im Berichtszeitraum (bis 2010) wurde in eine Entgeltgruppe, vergleichbar mit dem höheren Dienst keine Frau höhergruppiert. Im Jahr 2008 wurde ein tariflich Beschäftigter von Entgeltgruppe 13 nach Entgeltgruppe 14 und ein tariflich Beschäftigter von Entgeltgruppe 14 nach Entgeltgruppe 15 höhergruppiert.

**Eingruppierung von Tariflich Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst auf Stellen  
vergleichbar mittlerer Dienst**

| Jahr               | 2010     |          |
|--------------------|----------|----------|
|                    | männlich | weiblich |
| Entgelt-<br>gruppe | Vz/Tz*   | Vz/Tz*   |
| S 7                | -        | 2        |
| S 6                | 1        | 34/12    |
| S 4                | -        | 19/27    |
| S 2                | -        | -/1      |
| Gesamt             | 1        | 55/40    |

<sup>\*)</sup> Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

**Eingruppierung von Tariflich Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst auf Stellen  
vergleichbar gehobener Dienst**

| Jahr               | 2010     |          |
|--------------------|----------|----------|
|                    | männlich | weiblich |
| Entgelt-<br>gruppe | Vz/Tz*   | Vz/Tz*   |
| S 17               | -/1      | 1/2      |
| S 15               | -        | 3        |
| S 14               | 2/1      | 3/5      |
| S 13a              | -        | 5        |
| S 13               | -        | 3        |
| S 11a              | -        | 1/1      |
| S 11               | -        | 1        |
| S 10               | -        | 6/1      |
| S 8                | -        | 1        |
| Gesamt             | 2/2      | 24/9     |

<sup>\*)</sup> Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

### 3.3. Auszubildende

#### Auszubildende Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter

| Jahr                | 2006             |                  | 2007             |                  | 2008             |                  | 2009             |                  | 2010             |                  |
|---------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Laufbahn-<br>gruppe | männl.<br>Vz/Tz* | weibl.<br>Vz/Tz* | männl.<br>Vz/Tz* | weibl.<br>Vz/Tz* | männl.<br>Vz/Tz* | weibl.<br>Vz/Tz* | männl.<br>Vz/Tz* | weibl.<br>Vz/Tz* | männl.<br>Vz/Tz* | weibl.<br>Vz/Tz* |
| mittlerer<br>Dienst | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                |
| gehobener<br>Dienst | 1                | 2                | 3                | 1                | 4                | 2                | 4                | 2                | 4                | 2                |

2010 wurden 2 männliche Beamtenanwärter für die Laufbahn des gehobenen Dienstes zur Ausbildung eingestellt.

#### Sonstige Ausbildungsberufe

| Jahr                                   | 2006             |                  | 2007             |                  | 2008             |                  | 2009             |                  | 2010             |                  |
|----------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Ausbild.-<br>Zweig                     | männl.<br>Vz/Tz* | weibl.<br>Vz/Tz* | männl.<br>Vz/Tz* | weibl.<br>Vz/Tz* | männl.<br>Vz/Tz* | weibl.<br>Vz/Tz* | männl.<br>Vz/Tz* | weibl.<br>Vz/Tz* | männl.<br>Vz/Tz* | weibl.<br>Vz/Tz* |
| Vorprakti-<br>kant/in                  | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                |
| Praktikant/in<br>Erziehungs-<br>dienst | 2                | 3                | -                | 6                | -                | 5                | -                | 5                | 1                | §                |
| Gärtner/in                             | 2                | 1                | 2                | 1                | 3                | -                | 3                | -                | 3                | -                |
| Fachkraft für<br>Bäderwesen            | -                | 1                | -                | 1                | -                | 1                | -                | -                | 1                | -                |
| Vermess.-<br>Techniker/in              | 1                | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                |
| Verw.-<br>Fachange-<br>stellte/r       | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 3                | 1                | 5                |
| Fachinforma-<br>tiker/in               | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                | -                | 1                | -                |

Die Besetzung der Ausbildungsplätze erfolgte im Berichtszeitraum kontinuierlich. Während im Erziehungsdienst erstmals im Jahr 2006 auch Praktikanten eingestellt wurden und sich damit in diesem bisher vorwiegend von Frauen nachgefragten Ausbildungsberufe auch männliche Bewerber interessierten, zeigt sich beim Beruf des/der Landschaftsgärtners /-gärtnerin ein anderes Bild. Im Vergleich zu 2003 (4 männliche Auszubildende) wurden in den Folgejahren auch Frauen ausgebildet. Beim Ausbildungsberuf zum/zur Verwaltungsfachangestellten zeigt sich ein ausgewogenes Verhältnis.

## 4. Weiterqualifizierung

Zur Weiterqualifizierung standen im Haushalt 2009 insgesamt 100.000 € zur Verfügung. Diese Haushaltsmittel sind größtenteils auf die Fach- und Servicebereiche budgetiert und können von diesen in eigener Verantwortung verausgabt werden. Auch wenn eine detaillierte Statistik nicht geführt wird, lässt sich anhand der Anmeldungen feststellen, dass die Ausbildungsangebote von Frauen und Männern gleichermaßen wahrgenommen werden. Insbesondere Mitarbeiterinnen, die nach längerer Familienpause wieder in den aktiven Dienst einsteigen, nutzen verstärkt Fortbildungsangebote insbesondere im Bereich der technikunterstützten Informationsverarbeitung

### 4.1 Weiterqualifizierung von Frauen

Hinsichtlich der beruflichen Weiterqualifizierung von Frauen sind im Frauenförderplan der Stadtverwaltung Meerbusch folgende konkrete Ziele formuliert worden:

- Berufliche Weiterqualifizierung von Frauen zur Vorbereitung auf die Übernahme von Tätigkeiten mit Eingruppierungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Berufliche Weiterqualifizierung von Frauen während der Beurlaubung vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit sowie Angebot spezieller Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen, insbesondere solche, die auf Führungspositionen vorbereiten und mit verstärktem Einsatz von Frauen als Referentinnen

Nach dem derzeitigen Stand ist die Stadt Meerbusch dieser Zielplanung etwas näher gekommen. Seit 1. Mai 2007 ist im Verwaltungsvorstand erstmals eine Frau vertreten. Die elf Fach- und Servicebereiche werden allerdings derzeit noch ausschließlich von Männern geleitet. Allerdings waren zum Abschluss des Berichtszeitraumes drei wichtige Querschnittsfunktionen mit Referentinnen besetzt (Referentin des Bürgermeisters, Datenschutzbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte). Darüber hinaus sind zwischenzeitlich 8 von 29 Abteilungsleitungen (einschl. Leiterinnen der Musikschule, Stadtbücherei und VHS) mit Mitarbeiterinnen besetzt.

Zum 01.01.2011 wurde darüber hinaus das Referat „Wirtschaftsförderung“ mit einer Beamtin des höheren Dienstes besetzt.

### 4.2 Besondere Schulung für Führungskräfte

Zur besonderen Schulung von Führungskräften ist im Frauenförderplan folgendes vereinbart:

In einem speziellen Inhouseseminar für Führungskräfte (Vorstand und Bereichsleitungen) und Beschäftigte des Organisations- und Personalwesens sollen insbesondere Themenbereiche wie die Gleichstellung von Frau und Mann sowie Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz behandelt werden (§ 11 Abs. 4 LGG). Für die Übernahme von Führungspositionen ist der Nachweis entsprechender Fortbildung oder die Bereitschaft, diese in einer angemessenen Frist nachzuholen, Voraussetzung.

Diese geforderte Schulung hat noch nicht stattgefunden. Verwaltungsseitig ist geplant, ein entsprechendes Seminar zeitnah als Inhouse-Schulung anzubieten.

## 5. Weiteres Vorgehen

Gemäß § 5 a Abs. 8 des Landesgleichstellungsgesetzes wird über den Bericht auch intern in den hausinternen Mitteilungen, die jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält, informiert. Darüber hinaus wird der komplette Bericht auch im Forum (Lotus Notes) bekannt gemacht und steht daher allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an ihrem Arbeitsplatz über einen PC verfügen, zur Einsicht- und Kenntnisnahme zur Verfügung.

Die seinerzeit vom Rat beschlossenen Maßnahmen, die in diesem Bericht im Einzelnen benannt sind, sollten weiter forciert werden, um das in der Verfassung verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NW konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Bereichen und Einrichtungen der Stadtverwaltung Meerbusch weiter fortzuentwickeln.

### 5.1. Zielanpassung

- Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen ist der Frauenanteil an Ausbildungsstellen für den gehobenen Dienst weiterhin auszubauen.
- Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männer sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Männern ebenfalls die berufliche Weiterqualifizierung während der Beurlaubung vor Wiederaufnahme der Tätigkeit zu ermöglichen.

Die bisher erzielten Verbesserungen bei der Gleichstellung von Mann und Frau in der Arbeitswelt der Stadtverwaltung Meerbusch sollten nicht dazu führen, die gesteckten Ziele nicht mit Einsatz und Kraft weiterzuverfolgen. Nach wie vor muss es eine Zielsetzung sein, geeigneten Mitarbeiterinnen bei gleicher Qualifikation die Möglichkeit einzuräumen, Führungspositionen innerhalb der Verwaltungsorganisation zu übernehmen. Teilweise ist dies auf der Ebene der Abteilungsleitungen schon gelungen. Diese Ansätze gilt es weiter zu verstärken und durch gezielte Aus- und Fortbildung zu fördern.

Darüber hinaus sollte die Rückkehr in das Berufsleben nach einer Erziehungspause, wie bisher bereits auch schon praktiziert, durch geeignete, auf die speziellen Bedürfnisse und die jeweilige persönliche Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnittene Arbeitszeitmodelle und angepasste Fortbildungsmöglichkeiten weiter erleichtert werden.

Zur Erreichung der Zielanpassung werden im Einzelnen u. a. folgende Maßnahmen getroffen:

Beschäftigte, die beurlaubt oder in Elternzeit sind, werden auf Wunsch vom Personalmanagement über Fortbildungsmaßnahmen und Stellenangebote informiert bzw. in den Verteiler aufgenommen. Kommen sie in eine besondere Notsituation, z. B. Tod oder Arbeitslosigkeit des Partners oder der Partnerin oder Scheidung, wird geprüft, ob eine Berufsrückkehr vorrangig möglich ist, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies bezieht sich auch auf Teilzeitbeschäftigung.

Die Teilnahme von Frauen an spezifischen Seminaren, die die Qualifizierung für höherwertigere Stellen und Führungspositionen vorbereiten, wird von den Personalverantwortlichen angeregt und vorrangig gefördert.

Bei Stellenausschreibungen für Bereiche und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei vergleichbarer Qualifikation von den Personalverantwortlichen zur Bewerbung motiviert und unterstützt.

Stellenausschreibungen erhalten grundsätzlich den Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit. Sollten zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, ist dies vorab intern zu dokumentieren und der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

Aufgabe der Führungskräfte ist es auch, auf die in diesem Bericht geforderte Förderung von Frauen am Arbeitsplatz ein besonderes Augenmerk zu richten und aktiv durch entsprechende Personalfördermaßnahmen zu unterstützen.

Meerbusch, den 2. Mai 2011



Dieter Spindler  
Bürgermeister