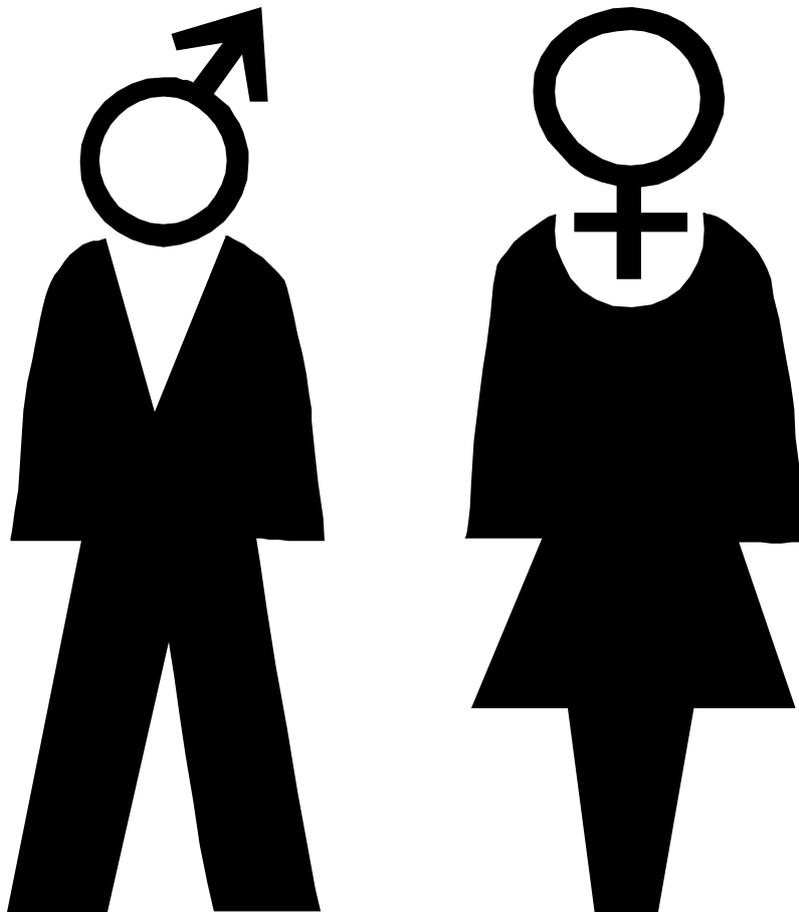


# Bericht

## Frauenförderplan 2004

⇒ Zielanalyse 2007 ⇐

Vorlage für den Haupt- und Finanzausschuss



## 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. Die Zusammenfassung wird zur klareren Darstellung nachfolgend auch auf die Jahre 2003, 2004 und 2005 angewandt.

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.

Zu einer Klageflut, vor der Gegner des Gesetzes gewarnt hatten, ist es nach dem Inkrafttreten des AGG nicht gekommen. Die unberechtigte Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts war bereits vor Inkrafttreten des AGG gesetzlich verboten.

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 2004-2006**

### **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 2004 bis 2006 stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

Im Jahre 2004 wurden 4 Planstellen ausgeschrieben.

Ingesamt betrafen die Stellenneubesetzungen die Stelle der Leiterin/des Leiters der Musikschule, die durch eine Frau in Vollzeit besetzt wurde. 2 Stellen im Bereich Grünflächen und die Stelle einer Elektrikerin/eines Elektrikers beim Servicebereich Immobilien wurden durch männliche Mitarbeiter besetzt. Alle Stellen wurden sowohl in männlicher als in weiblicher Form, mit dem Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind, abgefasst. Bis auf die Stelle bei der Musikschule erfolgte in allen Stellenausschreibungen der Hinweis auf eine mögliche Teilzeitbeschäftigung. Die Stellen beim Servicebereich Immobilien und bei der Musikschule wurden zudem im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts mit einer Befristung von zwei Jahren ausgeschrieben. Die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist bei beiden Stellenbesetzungen inzwischen erfolgt. Außerdem wurden 2 männliche Auszubildende für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten eingestellt. Die Stellenausschreibung erfolgte hier bereits im Jahr 2003. Zudem wurden 5 Ausbildungsstellen für das Einstellungsjahr 2005 ausgeschrieben, die durch 3 männliche und 2 weibliche Auszubildende besetzt wurden. Die 3 männlichen Auszubildenden wurden jeweils für die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten, zum Vermessungstechniker und zum Gärtner eingestellt, die zwei weiblichen Auszubildenden für die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten und zur Gärtnerin.

Im Jahre 2005 wurden keine Planstellen jedoch 6 Ausbildungsstellen - Einstellungsjahr 2006 - ausgeschrieben. Diese Stellen wurden sowohl in männlicher als in weiblicher Form, mit dem Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind, ausgeschrieben. Besetzt wurden die Stellen durch 4 weibliche und 2 männliche Auszubildende. Bei den 4 weiblichen Auszubildenden wurden 2 für die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten, 1 für die Ausbildung zur Fachangestellten für Bäderbetriebe und 1 für die Ausbildung zur Diplom-Verwaltungswirtin eingestellt, die 2 männlichen Auszubildenden für die Ausbildung zum Gärtner und zum Diplom-Verwaltungswirt.

Im Jahre 2006 wurden 2 Planstellen, 1 Stelle zur Mitbesetzung einer Planstelle im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung, 4 Stellen auf Honorarbasis bei der Musikschule sowie 4 Ausbildungsstellen / Einstellungsjahr 2007 - ausgeschrieben. Die 2 Planstellen wurden durch männliche Mitarbeiter jeweils bei den Fachbereichen Grünflächen und Straßen und Kanäle besetzt. Die Mitbesetzung der Planstelle erfolgte durch 1 Frau im Servicebereich Immobilien. Die Stellen bei der Musikschule wurden durch 2 Frauen und 2 Männer besetzt. 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. Bei der Ausschreibung der Stelle beim Fachbereich Grünflächen erfolgte der Hinweis auf eine mögliche Teilzeitbeschäftigung, die Stelle beim Fachbereich Straßen und Kanäle wurde als Vollzeitstelle ausgewiesen.

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:**

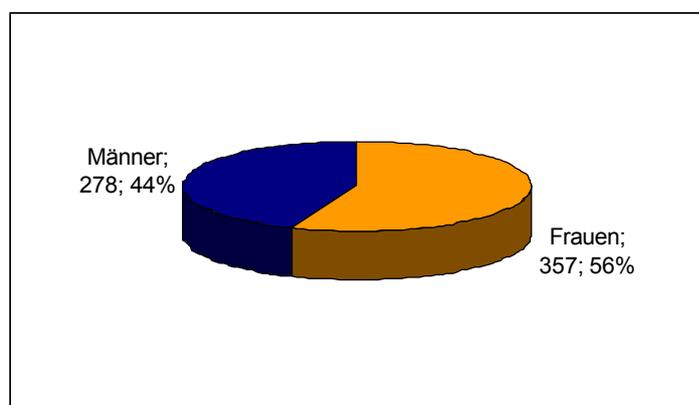
Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 6 Planstellen (5 Männer/1 Frau) und 13 Ausbildungsstellen (7 Männer / 6 Frauen) ausgeschrieben. In 7 Fällen erfolgte eine Besetzung mit einer Frau. Zusätzlich erfolgte die Besetzung einer Planstelle (1 Frau) im Rahmen eines Jobsharings sowie eine Stellenbesetzung in der Musikschule mit 2 Frauen und 2 Männern.

## 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 eines Tele-/Heimarbeitsplatzes

Am 31.12.2006 waren bei der Stadtverwaltung 635 Bedienstete beschäftigt. Mit 357 Frauen und 278 Männern ist die Mehrzahl der Bediensteten der Stadt nach wie vor weiblich. Eine Veränderung des



**Beschäftigte Gesamt**

prozentualen Anteils hat sich nicht ergeben.

Durch die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit, die erstmals am 16. Mai 1996 zwischen Verwaltung und Personrat abgeschlossen 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. Zum

1.1.2004 erfolgte der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung. Die im Berichtszeitraum geltende Gleitzeitvereinbarung sah 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 bestand die Möglichkeit der Überschreitung der Sollarbeitszeit im Monat bis 40 Stunden und der Unterschreitung bis 15 Stunden. Diese Regelungen sind auch in die nunmehr geltende Dienstvereinbarung übernommen worden. 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, ließen sowohl die alte als auch die neue Dienstvereinbarung die Festlegung individueller Arbeitszeitmuster, die dem persönlichen Bedarf besser gerecht werden, zu. Besonderheiten können in der Festlegung von

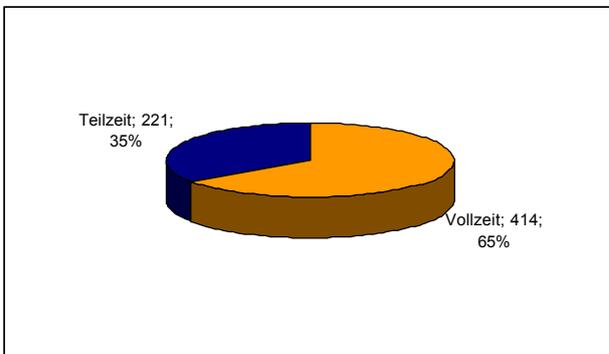
einzelnen Wochentagen, anderweitiger Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, unterschiedlichen Stundenzahlen und deren Verteilung auf die Arbeitstage sowie Schichtregelungen liegen.

**Fazit:**

**Zum 31.12.2006 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. Die Anzahl der individuellen Arbeitszeitmuster von 80 im Jahr 2003 hat sich im Berichtszeitraum um 50 % erhöht.**

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

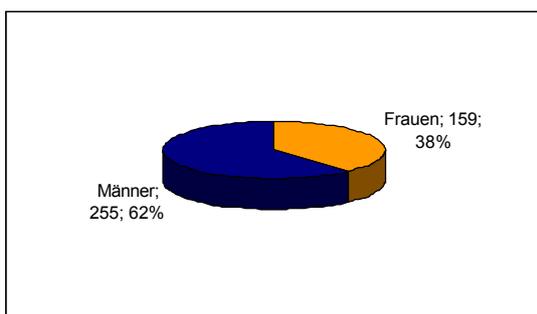
**Übersicht über die Voll- und Teilzeitstellen**



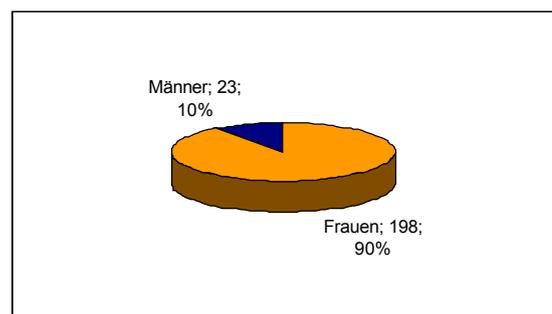
Teilzeitbeschäftigung von Frauen in den vergangenen Jahren aktiv gefördert hat, können Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, nach dem zum 1.1.2001 in Kraft getretenen Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte 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

**Vollzeitbeschäftigte**



**Teilzeitbeschäftigte**



Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Der Antrag gilt als genehmigt, wenn der Arbeitgeber nicht einen Monat vor Ablauf der Dreimonatsfrist widerspricht.

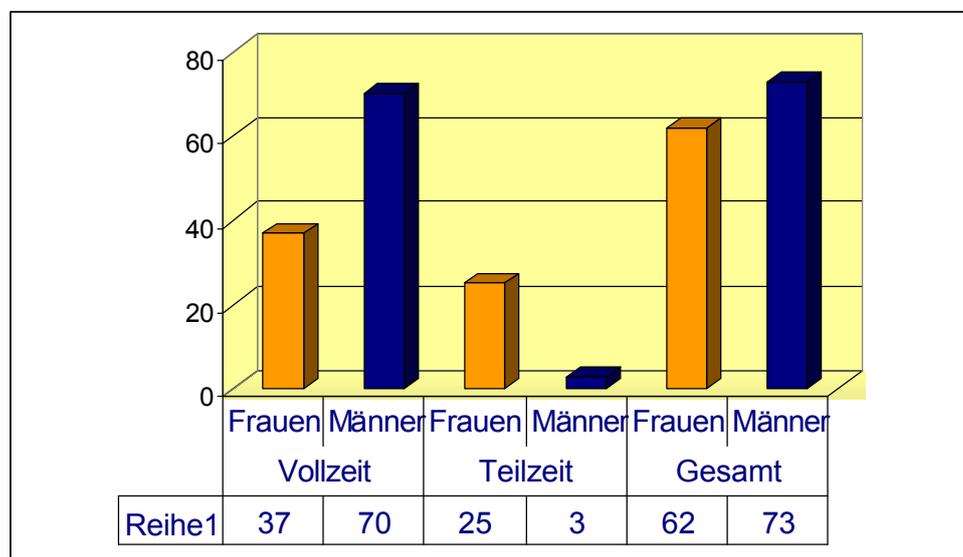
In der Beschäftigungsgruppe der Beamten besteht grundsätzlich ein Anspruch auf eine Vollzeitbeschäftigung. Anders als bei Angestellten und Arbeitern, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag vereinbart wird, haben Beamtinnen und Beamte jederzeit das Recht, von einer Teilzeitbeschäftigung wieder in 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 198 und die der teilzeitbeschäftigten Männer von 22 auf 23 gestiegen.

**2.2.1 Beamtinnen und Beamte**

Im Jahr 2003 waren bei der Stadtverwaltung 59 Beamtinnen und 73 Beamte, im Jahr 2004 64 Beamtinnen und 78 Beamte, im Jahr 2005 63 Beamtinnen und 76 Beamte und im Jahr 2006 62 Beamtinnen und 73 Beamte (ohne Wahlbeamte) tätig. 2 Beamtinnen befanden sich in Elternzeit und 1 Beamtin im Sonderurlaub. Eine der sich in Elternzeit befindlichen Beamtinnen war in einer geringfügigen Teilzeitbeschäftigung tätig. Diese Stellen sind zahlenmäßig bei den beschäftigten Beamten für 2006 miterfasst. 3 Beamtinnen sind im Berichtszeitraum wieder in den Dienst zurückgekehrt.

**Fazit:**

Die Anzahl der sich im Dienst befindlichen weiblichen Beschäftigten in der Gruppe Beamte ist im Berichtszeitraum von 59 auf 62 gestiegen. Die Anzahl der Männer liegt unverändert bei 73. Von den 135 beschäftigten Beamtinnen und Beamten gingen insgesamt 28 (25 Frauen und 3 Männer) einer Teilzeitbeschäftigung nach.

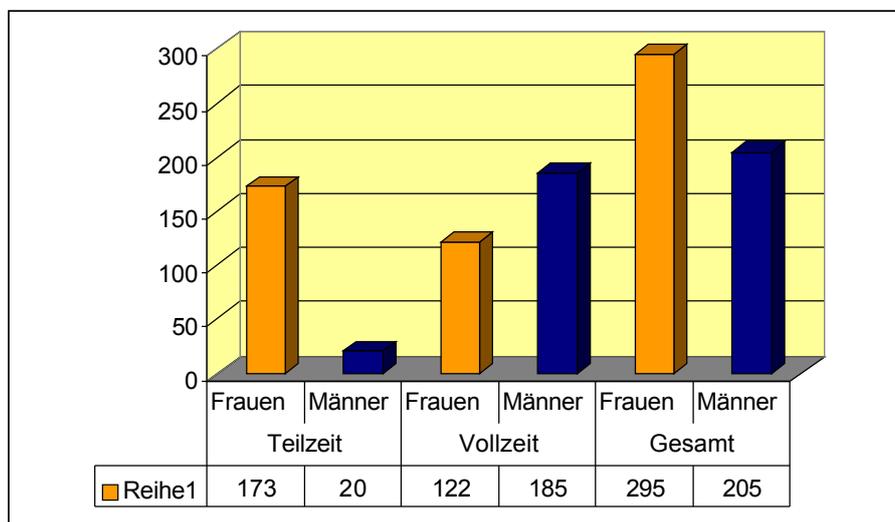
Von den 25 Frauen kamen 8 aus dem mittleren Dienst und 17 aus dem gehobenen Dienst. Von den 3 Männern kam 1 aus dem mittleren Dienst und 2 aus dem gehobenen Dienst.

**2.2.2 Tariflich Beschäftigte**

Im Jahr 2003 waren bei der Stadtverwaltung 310 weibliche und 230 männliche Mitarbeiter, im Jahr 2004 293 weibliche und 217 männliche Mitarbeiter, im Jahr 2005 wurden 298 weibliche und 215 männliche Mitarbeiter und im Jahre 2006 295 weibliche und 205 männliche Mitarbeiter tariflich beschäftigt. 10 weibliche und 1 männlicher Mitarbeiter befanden sich in Elternzeit, 14 weibliche und 2 männliche Mitarbeiter im Sonderurlaub. Diese sind zahlenmäßig bei den Beschäftigten miterfasst. 8 Mitarbeiterinnen haben im Jahr 2006 ihren Dienst wieder aufgenommen.

Die Anzahl der tariflich beschäftigten Frauen hat sich im Berichtszeitraum von 310 auf 295 reduziert. Die Reduzierung gilt im Rahmen der Stellenstreichungen auch für die männlichen Beschäftigten. Hier ging die Zahl von 230 auf 205 zurück.

### Tarifliche Beschäftigte



Zum 31.12.2006 gingen 500 Tariflich Beschäftigte, 295 Frauen und 205 Männer, einer Beschäftigung nach. Anders als bei den Beamten, dort überwiegt der Männeranteil mit 6%, überwiegt bei den Tariflich Beschäftigten der Frauenanteil mit 18 % deutlich. 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 31.12.2006 gingen von der Gesamtzahl der im Arbeitsprozess (500) stehenden Tariflich Beschäftigten 307 (122 Frauen und 185 Männer) einer Vollzeit und 193 (173 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 Beschäftigtengruppen 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

	2004		2005		2006	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Beamte	-	2	-	2	-	3
Tariflich Beschäftigte	1	15	1	17	-	11

### Sonderurlaub

	2004		2005		2006	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Beamte	-	5	-	4	-	1
Tariflich Beschäftigte	1	6	2	5	2	14

2 Beamtinnen und 1 Tariflich Beschäftigte haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen. Im Jahr 2006 bestand ein Telearbeitsplatz, bei der eine der vorgenannten Beamtinnen während ihres Familienurlaubes an 3 Arbeitstagen zu Hause und an 2 Arbeitstagen in der Woche im Servicebereich Finanzen tätig ist. Die Beamtin ist inzwischen ausschließlich im Service Finanzen tätig.

## 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 31.12.2006 bei der Stadtverwaltung Meerbusch 62 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	2003		2004		2005		2006	
Besoldungsgruppe	männlich Vz/Tz <sup>1)</sup>	weiblich Vz/Tz <sup>1)</sup>						
A 9 mD	5	2	5	2	5	2	3/1	3
A 8	8	4 / 3	8	4/ 3	8	4/ 3	8	3/ 5
A 7	8	4 / 3	8	4/ 3	8	4/ 3	9	1/3
A 6	-	2	-	2	-	2	-	2
Gesamt	21	12/ 6	21	12/ 6	21	12/ 6	20/ 1	9/ 8

<sup>1)</sup> Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Aufgrund der Änderungen in der Stellenobergrenzenverordnung konnten im Jahr 2006 2 Beamtinnen in die Bes.-Gr. A 8 und 1 Beamtin in die Bes.-Gr. A 9 mD befördert werden. 1 weitere Beamtin konnte ebenfalls in die Bes.-Gr. A 9 mD befördert werden. 1 Beamtin und 1 Beamter wechselten aufgrund des Aufstiegs in den gehobenen Dienst.

Im Berichtszeitraum wurden somit 5 Beamtinnen und 1 Beamte im mittleren Dienst befördert.

### Eingruppierung von Beamtinnen und Beamte im gehobener Dienst

Jahr	2003		2004		2005		2006	
Besoldungsgruppe	männlich Vz/Tz <sup>1)</sup>	weiblich Vz/Tz <sup>1)</sup>						
A 13 gD	4	-	3	-	2	-	2	-
A 12	12	3	13	3	10/ 1	3	11/ 1	3
A 11	15	12/ 3	14	13/3	17	13/4	12/ 1	12/ 5
A 10	6	7 / 7	7	7/10	5	6/10	4	5/ 12
A 9 gD	4	3 / 3	3	2	2	2	7	5
Gesamt	41	25/13	40	25/13	36/1	24/14	36/2	25/17

<sup>1)</sup> Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Im Berichtszeitraum wurden 8 Beamtinnen und 7 Beamte innerhalb des gehobenen Dienstes befördert.

### Eingruppierung von Beamtinnen und Beamte im höheren Dienst

Besoldungsgruppe	2003		2004		2005		2006	
	männlich Vz/Tz <sup>1)</sup>	weiblich Vz/Tz <sup>1)</sup>						
A 16	1	-	1	-	1	-	1	-
A 15	3	1	3	1	3	1	4	1
A 14	7	-	7	-	7	-	6	-
A 13 hD	-	2	-	2	1	2	1	2
Gesamt	11	3	11	3	12	3	12	3

<sup>1)</sup> Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Im Jahr 2005 wechselte 1 Beamter die Laufbahn vom gehobenen in den höheren Dienst. Im Jahr 2006 wurde ein Beamter von Besoldungsgruppe A 14 nach Besoldungsgruppe A 15 befördert.

Im höheren Dienst wurde während des Berichtszeitraumes keine Beamtin befördert.

### 3.2 Tariflich Beschäftigte

Wie unter Ziff. 2.2.2 dargestellt, waren zum 31.12.2006 bei der Stadtverwaltung Meerbusch 295 Frauen und 205 Männer tariflich beschäftigt. Die Tabellen beinhalten auch die in Elternzeit und im Sonderurlaub befindlichen Angestellten.

Wie einleitend bereits erwähnt, trat zum 01.10.2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft und löste damit die über 40 Jahre alten Tarifverträge für die Angestellten (Bundesangestellten-Tarifvertrag - BAT) und für die Arbeiter (Bundes-Mantel-Tarifvertrag / Gemeinden - BMT-G) ab. Die bis dahin getrennten Regelungen für Angestellte und Arbeiter wurden durch den neuen TVöD in einem einheitlichen Tarifvertrag zusammengeführt. Daraus ergibt sich nunmehr der Begriff der „Tariflich Beschäftigten“. Anstelle der ehemaligen Vergütungs- und Lohngruppen sind einheitlich die Entgeltgruppen eingeführt worden. Durch diese Veränderung ist ein direkter Vergleich der Eingruppierungen zwischen den einzelnen Jahren des Berichtszeitraumes nicht mehr umfassend möglich. Insbesondere die Vergleichbarkeit mit den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst ist nur noch bedingt gegeben, da es keine Eingruppierungen wie z.B. V b mD / Vb gD BAT mehr gibt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jeweilige Eingruppierung zum 31.12.2006. Für zukünftige Berichtszeiträume werden dann wieder entsprechende Gegenüberstellung aufgebaut.

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

Entgeltgruppe	2006	
	männlich, Vz/Tz	weiblich, Vz/Tz
1	-	-
2	-	3/19
3	2/2	2/20
4	19	1
Gesamt	21/ 2	6/41

In 2004 wurden im Bereich der hier dargestellten Entgeltgruppen in den damit nicht mehr direkt vergleichbaren Lohngruppen 3 Frauen und 4 Männer, in 2005 4 Frauen und 1 Mann höhergruppiert. Im Jahre 2006 erfolgte hier keine Höhergruppiert.

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

Entgeltgruppe	2006	
	männlich, Vz/Tz	weiblich, Vz/Tz
5	33/ -	17/45
6	46/ -	21/26
7	8/ -	-
8	11/ -	31/23
Gesamt	98/ -	69/94

In 2004 wurden (in den damaligen Lohn- bzw. Vergütungsgruppen) 4 Frauen und 6 Männer höhergruppiert, in 2005 8 Frauen und 6 Männer, in 2006 2 Frauen und 1 Mann.

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

Entgeltgruppe	2006	
	männlich, Vz/Tz	weiblich, Vz/Tz
9	22/14	28/30
10	15/ -	7/ 2
11	12/ 3	6/ 4
12	3/ -	-
Gesamt	52/17	41/36

Im vergleichbar gehobenen Dienst wurden in 2004 3 Männer, in 2005 1 Mann und in 2006 2 Frauen und 5 Männer höhergruppiert.

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

Entgeltgruppe	2006	
	männlich, Vz/Tz	weiblich, Vz/Tz
13	5/ 1	- / 3
14	3/ -	1 / -
15	5/ -	-
Gesamt	13 / 1	1 / 3

Im Berichtszeitraum wurde im vergleichbar höheren Dienst keine Frau höhergruppiert.

#### Erläuterung:

Bei Addition der Gesamtstellen ergibt sich eine Differenz von 6 Mitarbeiter/innen. Dies liegt darin begründet, dass fünf Frauen und ein Mann bei der Stadt Musikschule Meerbusch als Honorarkräfte beschäftigt sind und deshalb eine Zuordnung zu einer Entgeltgruppe des TvöD nicht möglich ist.

### 3.3. Auszubildende

#### Auszubildende Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter

Laufbahn- gruppe	2003		2004		2005		2006	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
mittlerer Dienst	1	4	1	2	1	2	-	-
gehobener Dienst	7	4	6	4	4	3	1	2

Insgesamt wurde in der Beamtenausbildung im Jahre 2006 die Einstellung von Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärtern deutlich zurückgefahren, da die Ausbildung bedarfsgerecht, d.h. entsprechend der in der Zukunft freiwerdenden Stellen erfolgt. 2006 wurden zwei weibliche Beamtenanwärterinnen und ein männlicher Beamtenanwärter für die Laufbahn des gehobenen Dienstes zur Ausbildung eingestellt.

#### Sonstige Ausbildungsberufe

Ausbildungszweig	2003		2004		2005		2006	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Vorpraktikant/in	1	1	1	1	-	-	-	-
Praktikant/in im Erziehungsdienst	-	2	-	2	-	3	2	3
Gärtner/in	4	-	4	-	1	1	2	1
Fachkraft für Badewesen	1	-	1	-	1	-	-	1
Vermessungs- techniker/in	-	1	-	1	1	-	1	-
Verwaltungsfach- angestellte/r	-	2	2	1	3	2	3	3

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 2006 insgesamt 115.000 € zur Verfügung. Davon wurden im Jahr 2006 rund 75.000 € verausgabt. Ab dem Jahr 2007 wurde der Ansatz auf 90.000 € zurückgefahren. 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

Eine Beamtin und ein Beamter des mittleren Dienstes haben in der Zeit von September 2004 bis Februar 2006 am sog. prüfungserleichterten Aufstieg in den gehobenen Dienst teilgenommen und ihre Laufbahnprüfung erfolgreich abgelegt.

### 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 deutlich näher gekommen. Seit 1. Mai diesen Jahres ist im Verwaltungsvorstand erstmals eine Frau vertreten, da der Rat der Stadt Meerbusch die bisherige Leiterin des Zentralen Dienstes zur Beigeordneten wählte. Die elf Fach- und Servicebereiche werden allerdings derzeit noch ausschließlich von Männern geleitet. Allerdings sind 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.

### 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.

Meerbusch, den 9. Oktober 2007



Dieter Spindler  
Bürgermeister