

Bericht / Fortschreibung  
Frauenförderplan 2011 - 2014

## 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. Dieser Bericht hat die Besonderheit, dass er mit den Jahren 2011 – 2014 einen Vierjahreszeitraum betrachtet.

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. Aus diesem Grunde wurde in das Personalentwicklungskonzept 2013 auch die „Frauenförderung / Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ als eigenständiger Baustein integriert.

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- und Entgeltgruppen.
- Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Zur Zielerreichung wurden 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 Personen.

## 2. Umsetzung der Ziele des Frauenförderplanes im Berichtszeitraum 2011-2104

### 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 vertreten sind.
- Einladung und Beteiligung 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. Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf allen Arbeitsplätzen möglich. Ausnahmen werden zugelassen, wenn nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit zu erwarten sind.

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

Die Ausschreibung und Nachbesetzung in den Jahren 2011 bis 2014 stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

Im Jahr 2011 wurden vierzehn Planstellen ausgeschrieben.

Insgesamt betrafen die Stellenneubesetzungen die Stellen der Schulsekretäre/Schulsekretärinnen an der Städtischen Raphaelschule, der Städt. Maria-Montessori-Gesamtschule und der Städt. Erwin-Heerich-Grundschule, die Stelle der Sekretärin/des Sekretärs für den Servicebereich Zentrale Dienste, die Stelle einer Maler- u. LackiererIn/eines Malers u. Lackierers sowie von Reinigungskräften im Bereich Gebäudedienst, der Leiterin/des Leiters sowie einer sozialpädagogischer Fachkraft für die Erziehungsberatungsstelle und die Stelle einer sozialpädagogischen Fachkraft für die Stelle als Abteilungsleiterin/Abteilungsleiters für Familienförderung und Erziehungshilfen im Fachbereich Jugend und Soziales. Zudem wurden für die Kindertageseinrichtungen Erzieherinnen/Erzieher sowie Ergänzungskräfte gesucht. Die Stelle des Maler- u. Lackierers wurde durch einen Mann besetzt, Bewerbungen von Frauen gingen nicht ein. Auf die Stellen in den Sekretariaten, als Reinigungskräfte und für die Kindertageseinrichtungen haben sich nur Frauen beworben. Sowohl die Stelle der Leitung der Erziehungsberatungsstelle als auch der Leitung der Abteilung Familienförderung und Erziehungshilfen wurden jeweils durch eine Frau besetzt. Die Besetzung der sozialpädagogischen Fachkraft in der Erziehungsberatungsstelle erfolgte durch einen Mann. Außerdem wurden zwei weibliche Auszubildende für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten und eine Frau und ein Mann für die duale Ausbildung im Bachelorstudiengang für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst eingestellt. Die Stellenausschreibung erfolgte hier bereits im Jahr 2010. Es wurden sechs weitere Ausbildungsstellen für das Einstellungsjahr 2011 ausgeschrieben, die durch vier männliche und zwei weibliche Auszubildende besetzt wurden.

Im Jahre 2012 wurden zwölf Planstellen und vier Ausbildungsstellen - Einstellungsjahr 2013 – ausgeschrieben, die wie folgt zu besetzen waren: Im Baubetriebshof eine Magazinleiterin/ein Magazinleiter, eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter in der Straßenreinigung, eine Gärtnerin/ein Gärtner, eine Energieelektronikerin/ein Energieelektroniker und eine Meisterin/ein Meister bzw. Fachkraft für Elektrotechnik. Zu den Bewerbergesprächen für die Bereiche Magazin, Straßenreinigung und Grünflächen wurde jeweils eine weibliche Bewerberin eingeladen, die Stellen aber mit männlichen Bewerbern besetzt.

Auf die ausgeschriebenen Stellen für die hauptamtliche pädagogische Mitarbeiterin/ hauptamtlicher pädagogischer Mitarbeiter für die VHS, der Anlagemechanikerin/des Anlagemechanikers für das Hallenbad, der zwei Hauswarte für die Übergangswohnheime, des Sachbearbeiters für die Bilanzbuchhaltung wurden männliche Bewerber eingestellt. Die Stelle im Stadtmarketingbereich und in der Abteilung Familienförderung und Erziehungshilfen wurden jeweils mit einer Frau besetzt.

Die für den Bereich der Kindertageseinrichtungen durch Stellenausschreibungen gesuchten Fach- und Ergänzungskräfte sowie die Leitung der Kita Lummerland wurden ausschließlich mit Frauen besetzt. Die Stelle einer Fachkraft im KG Am Nussbaum wurde vorübergehend von einem männlichen Bewerber übernommen.

Die Ausbildungsstellen wurden durch drei weibliche und einen männlichen Auszubildenden besetzt. Bei den drei weiblichen Auszubildenden wurde eine für die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten und zwei für die Ausbildung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst (dualer Bachelorstudiengang) eingestellt, der männliche Auszubildende für die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten.

Im Jahr 2013 wurden neun Planstellen und fünf Ausbildungsstellen (Einstellungsjahr 2014) ausgeschrieben. Die Ausschreibungen erfolgten für folgende Planstellen: Brandmeister für die städt. Feuerwache, zwei Gärtnerinnen/Gärtner und Sachbearbeitung im Straßenbau und –betrieb. Die vorgenannten Stellen wurden mit männlichen Bewerbern besetzt. Des Weiteren wurden die Planstellen Klimaschutzmanagement, Denkmalpflege, Abteilungsleitung Bauaufsicht, Überwachung des ruhenden Verkehrs sowie Gebäudereinigung ausgeschrieben. Hier erfolgte ausschließlich eine Besetzung durch Frauen.

Im Jahr 2014 wurden drei Planstellen und sieben Ausbildungsstellen (Einstellungsjahr 2015) ausgeschrieben. Die Ausschreibungen der Planstellen betrafen zum einen die Stelle der Abteilungsleiterin/des Abteilungsleiters Straßenbau und –betrieb beim Fachbereich 5 Straßen und Kanäle und eine Schulhausmeisterin/einen Schulhausmeister. Hier fiel die Wahl auf männliche Bewerber. Zum anderen wurde die Stelle der Leiterin/des Leiters des Fachbereiches 4 Stadtplanung und Bauordnung ausgeschrieben. Diese Stelle wurde durch eine Frau besetzt.

Im Einstellungsjahr 2014 wurden die Ausbildungsplätze an drei weibliche Bewerberinnen und zwei männliche Bewerber vergeben. Bei den drei weiblichen Auszubildenden wurden zwei für die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten und eine für die duale Bachelorausbildung (gehobener nichttechnischer Dienst) eingestellt. Im gleichen Ausbildungsgang wurde auch ein männlicher Bewerber ausgebildet. Der zweite Bewerber wurde im Berufsbild des Garten- und Landschaftsbauers eingestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde ausnahmslos zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen. Im Vorfeld des Vorstellungsgesprächs bestand für die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit, die Bewerbungsunterlagen zu sichten. Soweit angeregt, wurde der ausgewählte Bewerberkreis ergänzt. Die Gleichstellungsbeauftragte hatte in allen Besetzungsverfahren Gelegenheit, am Vorstellungsgespräch und

bei der Entscheidungsfindung mitzuwirken; soweit sich auch Frauen um Stellen beworben hatten, machte sie von ihrem Mitwirkungsrecht Gebrauch.

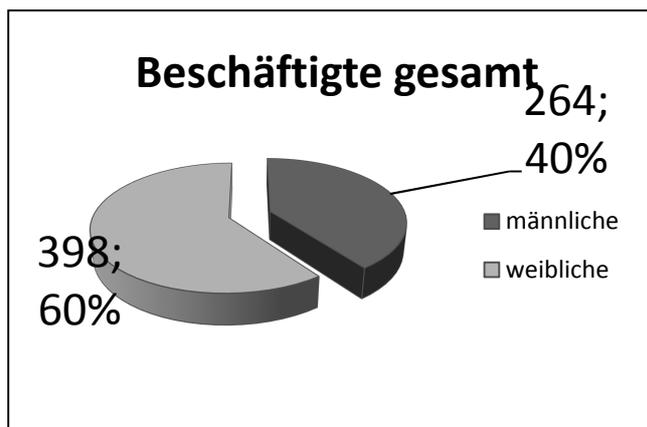
### **Fazit:**

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 38 Planstellen (19 Männer/19 Frauen) und 19 Ausbildungsstellen (8 Männer / 11 Frauen) ausgeschrieben. In 30 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 Verbesserung 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 31.12.2014 standen 662 Bedienstete in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Stadtverwaltung. Mit 398 Frauen und 264 Männern ist die Mehrzahl der Bediensteten der Stadt nach wie vor weiblich. Der Anteil der Frauen ist gegenüber dem letzten Bericht von 59 % auf 60 % gestiegen, der Anteil der Männer von 41 % auf 40 % gesunken.

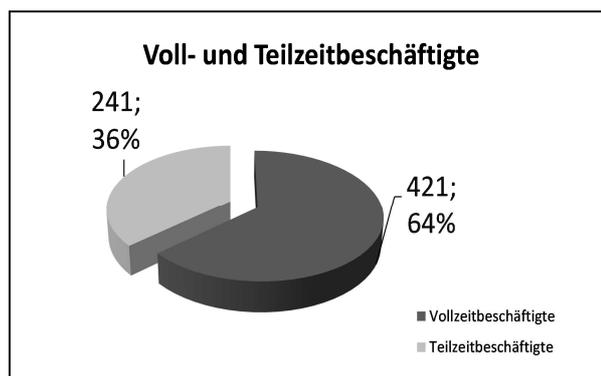
Durch die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit, die erstmals am 16. Mai 1996 zwischen Verwaltung und Personalrat abgeschlossen und zum 01.01.2004 neugefasst wurde, besteht für die an der Gleitzeit teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine stark verbesserte Möglichkeit der Vereinbarkeit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

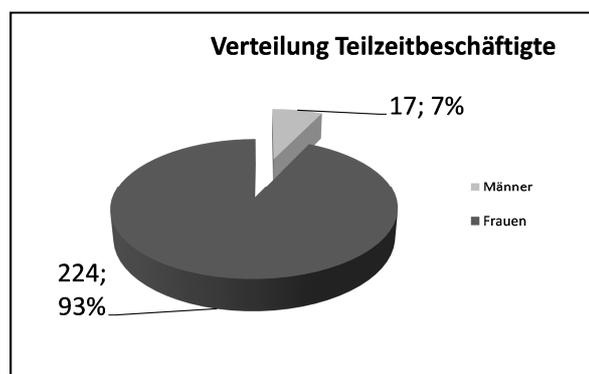
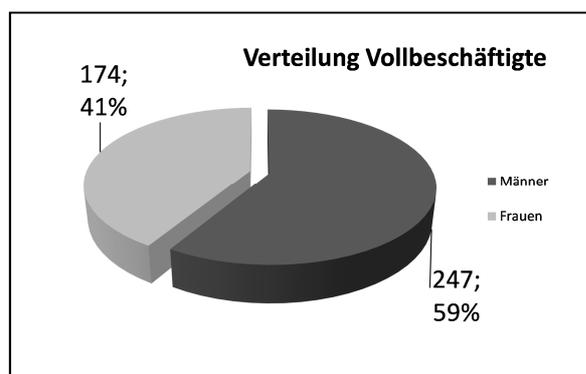
Über die vorgenannten grundsätzlich festgelegten Rahmenregelungen hinaus lässt die Dienstvereinbarung die Festlegung individueller Arbeitszeitmuster, die dem persönlichen Bedarf besser gerecht werden, zu. Besonderheiten können in der Festlegung von einzelnen Wochentagen, anderweitiger Festlegung von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

**Fazit:**

Zum 31.12.2014 bestanden 147 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. 131 (= 89 %) dieser Arbeitsmuster wurden für Frauen 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 den Tarifbeschäftigten, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag vereinbart wird, haben Beamtinnen und Beamte jederzeit das Recht, von einer Teilzeitbeschäftigung wieder in ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu wechseln.

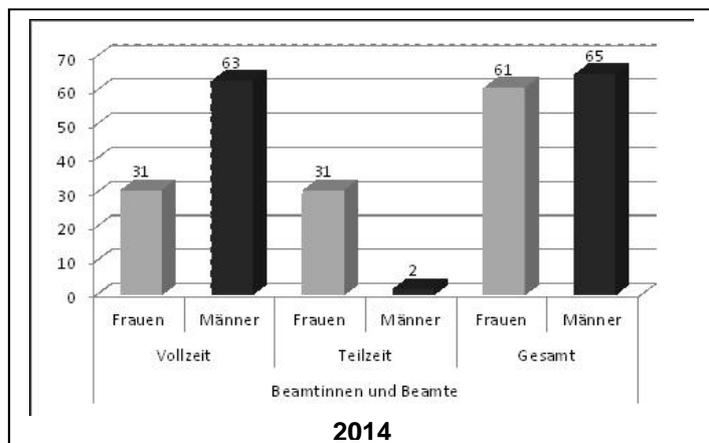
**Fazit:**

Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit wurde in allen Fällen entsprochen.

**2.2.1 Beamtinnen und Beamte**

Im Jahr 2010 waren bei der Stadtverwaltung 59 Beamtinnen und 73 Beamte, im Jahr 2011 60 Beamtinnen und 69 Beamte, im Jahr 2012 59 Beamtinnen und 68 Beamte, im Jahr 2013 60 Beamtinnen und 68 Beamte und im Jahr 2014 61 Beamtinnen und 65 Beamte (jeweils ohne Wahlbeamte) tätig. Im Jahr 2010 befanden sich 4 Beamtinnen, in den Jahren 2011, 2012 und 2013 jeweils 2 Beamtinnen in

Elternzeit, wobei 2 während dieser Zeit einer geringfügigen Teilzeitbeschäftigung nachgingen. Eine Beamtin befand sich im Sonderurlaub, wobei diese ebenfalls geringfügig beschäftigt war. Des Weiteren war im Jahr 2014 eine Beamtin ohne Bezüge beurlaubt. Diese Stellen sind zahlenmäßig bei den beschäftigten Beamten für 2014 miterfasst.



### Fazit:

Die Anzahl der sich im Dienst befindlichen weiblichen Beschäftigten in der Gruppe Beamte ist im Berichtszeitraum von 59 auf 61 gestiegen, die Anzahl der Männer von 73 auf 65 gesunken. Von den 126 beschäftigten Beamtinnen und Beamten gingen insgesamt 33 (31 Frauen und 2 Männer) einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Von den 31 Frauen waren 9 im mittleren

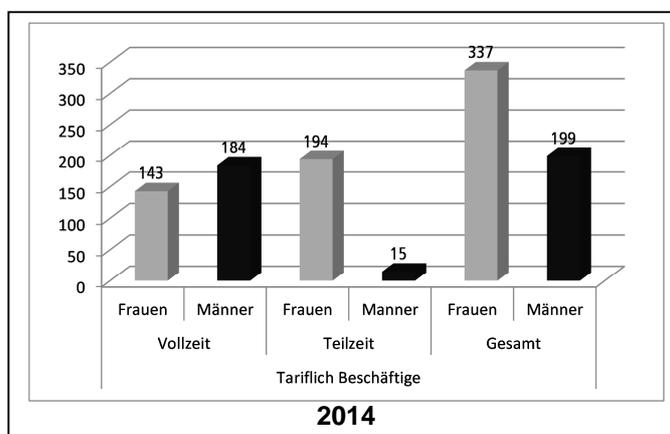
Dienst, 21 im gehobenen Dienst und 1 in der Laufbahn des höheren Dienstes. Von den 2 Männern kamen 1 aus dem mittleren Dienst und 1 aus dem gehobenen Dienst.

## 2.2.2 Tariflich Beschäftigte

Im Jahr 2010 standen bei der Stadtverwaltung 320 weibliche und 206 männliche Mitarbeiter, im Jahr 2011 306 weibliche und 196 männliche Mitarbeiter, im Jahr 2012 331 weibliche und 213 männliche Mitarbeiter. Die erhöhte Anzahl der Beschäftigten resultiert u.a. daraus, dass 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechselten. Die Stellen wurden entsprechend neu besetzt. Im Jahr 2013 waren 337 weibliche und 208 männliche Mitarbeiter und im Jahr 2014 338 weibliche und 199 männliche Mitarbeiter in einem Arbeitsvertrag. 6 Frauen befanden sich in Elternzeit, 8 weibliche und 4 männliche Mitarbeiter im Sonderurlaub. Diese sind zahlenmäßig bei den Beschäftigten miterfasst.

Die Anzahl der in einem Arbeitsvertrag befindlichen Frauen hat sich im Berichtszeitraum ausgehend vom Jahr 2010 von 320 auf 338 erhöht, die Anzahl der tariflich beschäftigten Männer ist von 206 auf 199 gesunken.

Zum 31.12.2014 hatten 536 tariflich Beschäftigte, 337 Frauen und 199 Männer, einen Arbeitsvertrag. Anders als bei den Beamten, dort überwiegt der Männeranteil um 4 %, ist bei den tariflich Beschäftigten der Frauenanteil um 26 % höher. Im Berichtszeitraum ist dieser Anteil um 4 Prozent gestiegen. Ursächlich hierfür sind die im Rahmen der angestiegenen Belegungszahlen in den Kindertageseinrichtungen ausschließlich zusätzlich eingestellten Frauen.



**Fazit:**

Zum 31.12.2014 gingen von der Gesamtzahl der im Arbeitsprozess (536) stehenden tariflich Beschäftigten 327 (143 Frauen und 184 Männer) einer Vollzeit- und 209 (194 Frauen und 15 Männer) einer Teilzeitbeschäftigung nach. Der Einsatz der teilzeitbeschäftigten Männer erfolgte vorwiegend in der Musikschule.

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

§ 71 Landesbeamtengesetz (LBG NRW) sieht die Möglichkeit der Gewährung von Sonderurlaub 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 Tabellen zeigen, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Verwaltung aus familiären Gründen beurlaubt waren.

**Elternzeit**

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Beamte	0	4	0	0	0	2	0	2	0	0
Tarifbeschäftigte	0	8	1	8	0	9	1	4	1	4

**Sonderurlaub**

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Beamte	0	2	0	1	0	1	0	1	0	2
Tarifbeschäftigte	3	10	2	9	3	10	4	8	4	8

### 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 31.12.2014 bei der Stadtverwaltung Meerbusch 61 Beamtinnen und 65 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, die im Rahmen einer Teilzeit weiterbeschäftigt sind.

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

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
	männl.	weibl.								
Besoldungsgruppe	Vz/Tz*									
A 9 mD	5/1	4/1	6/1	3/1	6/1	2/1	6/1	2/2	6/1	2/2
A 8	8/-	3/5	7/-	2/6	6/-	2/6	5/-	2/5	4/-	2/5
A 7	9/-	1/2	8/-	1/2	9/-	1/2	8/-	-/2	7/-	-/2
A 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt	22/1	8/8	21/1	6/9	21/1	5/9	19/1	4/9	17/1	4/9

\* Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Im Berichtszeitraum wurden zwei Beamtinnen und zwei Beamte befördert, eine Beamtin und ein Beamter erhielten eine Amtszulage zur Bes.-Gruppe A 9.

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

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
	männl.	weibl.								
Besoldungsgruppe	Vz/Tz*									
A 13 gD	6/-	1/-	6/-	-	5/-	-	7/-	1/-	6/-	3/-
A 12	11/1	6/-	10/1	5/1	11/1	7/1	11/1	7/1	13/-	7/1
A 11	12/1	8/7	11/1	8/7	9/2	8/7	8/2	6/9	9/1	6/10
A 10	4/-	6/11	4/-	5/12	4/-	5/10	6/-	7/9	4/-	4/9
A 9	3/1	2/-	4/-	3/-	4/-	3/-	4/-	2/-	4/-	3/-
Gesamt	36/3	23/18	37/2	21/20	33/3	23/18	36/3	24/19	36/1	23/20

\* Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Im Berichtszeitraum wurden 14 Beamtinnen und 9 Beamte innerhalb des gehobenen Dienstes befördert.

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

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
	männl.	weibl.								
Besoldungsgruppe	Vz/Tz*									
A 16	1/-	-	1/-	-	1/-	-	1/-	-	1/-	-
A 15	5/-	-	5/-	-	5/-	-	5/-	-	5/-	-
A 14	3/-	-/1	2/-	-/1	3/-	1/1	3/-	1/1	3/-	2/1
A 13	2/-	1/-	2/-	3/-	1/-	2/-	-	2/-	1/-	2/-
Gesamt	11/-	1/1	10/-	3/1	10/-	3/1	9/-	3/1	10/-	4/1

\* Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Durch die Beförderung von A 13gD nach A 13 hD vollzogen 2 Beamtinnen im Jahre 2011 und ein Beamter im Jahr 2014 einen Laufbahnwechsel vom gehobenen in den höheren Dienst. Des Weiteren wurden im Berichtszeitraum eine Beamtin und zwei Beamte nach A 14 befördert.

### 3.2 Tariflich Beschäftigte

Wie unter Ziff. 2.2.2 dargestellt, waren zum 31.12.2014 bei der Stadtverwaltung Meerbusch 337 Frauen und 199 Männer tariflich beschäftigt. Die Tabellen beinhalten auch die in Elternzeit und im Sonderurlaub befindlichen Angestellten, die im Rahmen einer Teilzeit weiterbeschäftigt werden.

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

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
	männl.	weibl.								
	Vz/Tz*									
4	18/1	1/-	16/1	-	17/-	-	16/-	-	15/-	-
3	1/1	1/18	1/1	1/18	1/1	1/20	1/1	1/22	1/1	1/18
2	-	-/25	-	-/19	-	-/22	-	-/21	-	-/19
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt	19/2	2/43	17/2	1/37	18/1	1/42	17/1	1/43	16/1	1/37

\* Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

In der vorstehenden Beschäftigungsgruppe wurde im Berichtszeitraum 1 Mitarbeiter von Entgeltgruppe 3 nach Entgeltgruppe 4 höhergruppiert. Außerdem wurde 1 Frau von Entgeltgruppe 2 nach Entgeltgruppe 5, 1 Frau und 1 Mann von Entgeltgruppe 4 nach Entgeltgruppe 6 und 3 Männer von Entgeltgruppe 4 nach Entgeltgruppe 5 und damit vergleichbar dem mittleren Dienst höhergruppiert.

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

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
	männl.	weibl.								
	Vz/Tz*									
8	10/-	9/20	10/-	10/20	12/-	11/23	14/-	12/23	13/-	11/23
7	7/-	-	7/-	-	8/-	-	8/-	-	8/-	-
6	51/1	15/30	49/1	12/29	55/-	13/30	54/-	15/29	49/-	17/27
5	33/1	9/20	33/1	6/22	34/1	9/22	32/1	8/21	32/1	8/22
Gesamt	101/2	33/70	99/2	28/71	109/1	33/75	108/1	35/73	102/1	36/72

\* Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Innerhalb dieser Tarifgruppen (vgl. mittlerer Dienst), wurden insgesamt 4 Frauen und 6 Männer von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 8 höhergruppiert. Eine Höhergruppiertung von Entgeltgruppe 6 nach Entgeltgruppe 9 erfolgte bei 4 Frauen und 5 Männern. 2 Frauen wurden von Entgeltgruppe 5 nach Entgeltgruppe 8 höhergruppiert. Außerdem wurden 1 Frau und 1 Mann von Entgeltgruppe 8 nach Entgeltgruppe 9 und damit vergleichbar dem gehobenen Dienst höhergruppiert. Des Weiteren erfolgte bei 2 Frauen und 3 Männern die Höhergruppiertung von Entgeltgruppe 5 nach Entgeltgruppe 6.

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

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
	männl.	weibl.								
	Vz/Tz*									
12	3/-	1/-	3/-	1/-	3/-	1/-	3/-	1/-	3/-	1/-
11	17/2	5/2	16/1	5/1	17/-	6/1	18/-	8/1	17/-	8/1
10	14/-	3/2	14/-	3/2	16/-	2/2	15/1	2/3	17/-	3/3
9	17/11	9/19	14/12	9/19	15/12	9/19	14/12	8/17	15/11	8/18
Gesamt	51/13	18/23	47/13	18/22	51/12	18/22	50/13	19/21	52/11	20/22

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

In den vorstehenden Entgeltgruppen (vgl. gehobener Dienst), wurden im Berichtszeitraum 1 Frau und 4 Männer von Entgeltgruppe 9 nach Entgeltgruppe 10 und 1 Frau und 3 Männer von Entgeltgruppe 10 nach Entgeltgruppe 11 höhergruppiert. Des Weiteren wurde 1 Mann von Entgeltgruppe 9 nach Entgeltgruppe 10, 1 Mann von Entgeltgruppe 9 nach Entgeltgruppe 11 und 1 Mann von Entgeltgruppe 11 nach Entgeltgruppe 12 höhergruppiert.

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

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
	männl.	weibl.								
	Vz/Tz*									
15	5/-	-	4/-	-	6/-	-	6/-	-	4/-	-
14	3/-	1/-	2/1	2/-	3/1	2/-	3/-	1/1	3/-	1/1
13	5/1	-2	3/-	-2	3/-	-3	3/-	-1	3/-	-1
Gesamt	13/1	1/2	9/1	2/2	12/1	2/3	12	1/2	10	1/2

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

Im Berichtszeitraum erfolgte keine Höhergruppiierung.

### Eingruppierung von tariflich Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst auf Stellen vergleichbar mittlerer Dienst

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
	männlich	weiblich								
	Vz/Tz*									
S 7	-	2/-	-	2/-	-	2/-	-	2/-	-	2/-
S 6	1/-	34/12	1/-	37/13	1/-	41/17	1/-	46/18	1/-	46/20
S 4	-	19/27	-	16/24	-	15/24	-	10/29	-	12/27
S 2	-	-1	-	-1	-	-1	-	-1	-	-1
Gesamt	1/-	55/40	1/-	55/38	1/-	58/42	1/-	58/48	1/-	60/48

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

Im Berichtszeitraum wurden 12 Frauen von Entgeltgruppe S 4 nach Entgeltgruppe S 6 höhergruppiert.

## Eingruppierung von tariflich Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst auf Stellen vergleichbar gehobener Dienst

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
	männlich	weiblich								
Etmgelt- gruppe	Vz/Tz*									
S 17	-/1	1/2	-/1	1/1	-/1	2/1	-	2/-	-/1	2/1
S 15	-	3/-	1/-	3/-	1/-	3/-	1/-	2/1	1/-	2/3
S 14	2/1	3/5	2/1	3/5	3/1	3/6	2/1	2/8	2/1	3/8
S 13a	-	5/-	-	5/-	-	4/-	-	4/-	-	4/-
S 13	-	3/-	-	3/-	-	5/-	-	5/-	-	5/-
S 12	-	-	-	-	-	-/1	-	-/1	-	-
S 11a	-	1/1	-	1/1	-	1/-	-	1/-	-	1/-
S 11	-	1/-	-	1/-	-	1/-	-	1/-	-	1/-
S 10	-	6/1	-	6/1	-	6/1	-	7/1	-	6/1
S 8	-	1/-	-	1/-	1/-	1/-	1/-	1/-	1/-	1/-
Gesamt	2/2	24/9	3/2	24/8	5/2	26/9	4/1	25/11	3/2	25/13

\* Vz = Vollzeitstelle / Tz = Teilzeitstelle

Im Berichtszeitraum wurde eine 1 Frau von Entgeltgruppe S 11 nach Entgeltgruppe S 12 und 1 Frau von Entgeltgruppe S 12 nach Entgeltgruppe S 15 höhergruppiert.

### 3.3 Auszubildende

#### Auszubildende Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
Laufbahn	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Mittlerer Dienst	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Geh. Dienst	4	2	4	2	3	3	1	5	2	4

2014 wurden 1 weibliche Beamtenanwärterin und ein männlicher Beamtenanwärter für die Laufbahn des gehobenen Dienstes zur Ausbildung eingestellt.

#### Sonstige Ausbildungsberufe

Jahr	2010		2011		2012		2013		2014	
Ausbildungszweig	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
J.-Prakt. Erzieher/in	2	3	0	5	1	5	0	6	1	5
Landschaftsgärtner/in	2	1	3	0	3	0	5	0	3	0
FK Bäderwesen	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Verw.-fachang.	1	5	0	6	0	5	1	5	1	4
Fachinformatiker/in	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0

Die Besetzung der Ausbildungsplätze erfolgte im Berichtszeitraum kontinuierlich. Während im Erziehungsdienst erstmals im Jahr 2006 auch männliche 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. Hier liegen kaum Bewerbungen von Frauen vor. Bei der Ausbildung zur / zum Verwaltungsfachangestellten vollzog sich auch ein Wandel. Während vor dem Berichtszeitraum eine gleichmäßige Besetzung mit Männern und Frauen erfolgte, wurden in den letzten Jahren überwiegend Frauen in diesem Berufsfeld ausgebildet.

## 4 Weiterqualifizierung

Zur Weiterqualifizierung standen im Haushalt 2014 insgesamt 125.000 € 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.

Daneben läuft seit 3 Jahren im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ein Fortbildungsprogramm (Budget 20.000 €), das sowohl vorbeugende Seminarprogramme beinhaltet, als auch durch sportliche Aktivitäten Anreize zur persönlichen Gesunderhaltung bieten soll. Auch diese Angebote werden gut wahrgenommen, wobei die Akzeptanz bei den weiblichen Mitarbeiterinnen stärker ausgeprägt ist als bei den männlichen Kollegen.

### 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 für 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 nähergekommen. Seit 1. Mai 2007 ist im Verwaltungsvorstand erstmals eine Frau vertreten, seit 2014 als Chefin der Verwaltung. Seit 2014 ist auch wieder eine Frau Fachbereichsleiterin (11 Bereiche). Von den 31 zu besetzenden Stellen als Abteilungsleiterin bzw. Abteilungsleiter (einschl. der Kultureinrichtungen) sind mittlerweile 14 Stellen mit Frauen besetzt. Im Vergleich zum Vorberichtszeitraum ist dies eine Steigerung um 5 Stellen. Zum Abschluss des Berichtszeitraumes (31.12.2014) waren zudem vier wichtige Querschnittsfunktionen mit Referentinnen besetzt (Referentin der Bürgermeisterin, Referentin für Wirtschaftsförderung, Datenschutzbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Referentin für den Denkmalschutz). Lediglich die Stelle des Pressereferenten ist mit einem Mann besetzt.

#### 4.1.1 Inhouse Seminare für Frauen von 2011 - 2014

- Rhetorik für Frauen, 30. und 31. Januar 2012
- Resilienz – Bevor alles zuviel wird, 02.10.2013
- Orientierung und Selbst-Bewusst-Sein im Beruf, 25.06.2014

Diese Seminare wurden zudem mit dem Ziel angeboten, Frauen zu motivieren, ihre Fähigkeiten und ihr Selbstbewusstsein zu erkennen bzw. zu verbessern, um sich beruflich entwickeln zu wollen und zu können. Die Seminare wurden sehr gut angenommen.

## 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 werden das in der Verfassung verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NRW konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Bereichen und Einrichtungen der Stadtverwaltung Meerbusch weiter fortentwickeln.

Aus den Prognosen ergibt sich, dass in den nächsten Jahren weitere Stellen auch auf Führungsebene aus Altersgründen freiwerden. Diese Herausforderungen des demografischen Wandels bieten neue Chancen, höherwertige Stellen vermehrt mit Frauen zu besetzen und deren Qualifikationspotenziale zu nutzen.

Wegen der besonderen Bedeutung hat die Verwaltung die Frauenförderung und damit verbunden die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eigenständigen Baustein in das Personal- und Organisationsentwicklungskonzept integriert.

### 5.1 Ziellanpassung und Maßnahmen

Nach wie vor ist es eine Zielsetzung, Mitarbeiterinnen bei gleicher Qualifikation die Möglichkeit einzuräumen, Führungspositionen innerhalb der Verwaltungsorganisation zu übertragen. Teilweise ist dies auf der Ebene der Abteilungsleitungen schon gelungen. Diese Maßnahmen werden in Zukunft durch gezielte Aus- und Fortbildungen gefördert.

Darüber hinaus wird die Rückkehr in das Berufsleben nach einer Erziehungspause 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 Ziellanpassung werden im Einzelnen u. a. folgende Maßnahmen getroffen oder fortgeführt:

- In den Stellenausschreibungen wird auf ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen hingewiesen.
- Stellenausschreibungen erhalten grundsätzlich den Hinweis, dass Teilzeitarbeit bzw. Jobsharing unter Umständen möglich ist. Sollten zwingende dienstliche Belange einer Teilzeitarbeit bzw. einem Jobsharing entgegenstehen, ist dies vorab intern zu dokumentieren und mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen.
- Der Frauenanteil an Ausbildungsstellen für den gehobenen Dienst ist weiterhin auszubauen.

- Vorgesetzte wirken verstärkt auf Frauen ein, sich beruflich weiterzuentwickeln und auf Führungspositionen zu bewerben und unterstützen dies mit entsprechenden Fördermaßnahmen bzw. mit ihrem Einverständnis für die Teilnahme der Frauen an Maßnahmen.
- Information über die Stellenbewerber und –bewerberinnen und Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen. Sollten sich in einem Bewerbungsverfahren keine oder weniger qualifizierte Frauen befinden, ist mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen, ob die Stellenausschreibung wiederholt wird.
- Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte werden aufgefordert, sich mit dem Thema Chancengleichheit und Frauenförderung z. B. im Rahmen von Fortbildungen zu beschäftigen und in ihrem Bereich umzusetzen.
- Die dienstliche Beurteilung von Führungskräften berücksichtigt deren Gleichstellungseingagement.
- Entwicklung eines Mentoring Programmes, z. B. Frauen in Führungspositionen bieten Frauen, die an einer oder an einer höheren Führungsposition interessiert sind, Hilfestellung, Unterstützung und Erfahrungsaustausch an.
- Angebot von frauenspezifischen Seminaren. Sollten wegen einer Teilnahme weitere Kinderbetreuungskosten anfallen, sind diese nach § 11 Absatz 3 Landesgleichstellungsgesetz zu erstatten.
- Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Beurlaubung.
- Teilzeitarbeit steht der beruflichen Weiterentwicklung nicht entgegen, auch nicht für die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen.
- Auf Wunsch Angebot von Teilzeitbeschäftigung und Flexibilität in größtmöglichem Umfang.
- Telearbeit im häuslichen Bereich wird gefördert, sofern dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erzielen.
- Kontaktpflege zu beurlaubten Frauen und Männern, z. B. auf Wunsch Aufnahme in den Verteilern über Fortbildungsmaßnahmen, Stellenangebote u. a.
- Kommen beurlaubte Beschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte in eine besondere finanzielle Notsituation, z. B. durch Tod, Arbeitslosigkeit des Partners oder der Partnerin oder durch Trennung und Scheidung, wird auf Wunsch geprüft, ob eine vorzeitige Berufsrückkehr oder Vollzeitbeschäftigung vorrangig möglich ist.
- Durchgängige sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann im dienstlichen Schriftverkehr, allen Vorlagen, Vereinbarungen, Regelwerken, Stellenausschreibungen etc.

Meerbusch, den 1. September 2015

Angelika Mielke-Westerlage  
Bürgermeisterin