

## Zwischenbericht zum Plan zur Chancengleichheit

Stand: 12.09.2012

Mit der Erstellung eines Zwischenberichtes wird geprüft, welche vereinbarten Ziele in der Hälfte der Laufzeit des Plans zur Chancengleichheit umgesetzt wurden, bzw. welche Ziele bisher nicht erreicht werden konnten. Dabei sind für die nicht erreichten Ziele zusätzliche Maßnahmen zu vereinbaren.

Im Plan zur Chancengleichheit 2011 – 2013 wurde in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (weniger als 50%) vereinbart, dass alle zu besetzenden Stellen mindestens 2:1 mit Frauen zu besetzen.

Im Folgenden werden die Veränderungen der letzten zwei Jahre dokumentiert. Der Stichtag 30.06.2010 (Termin der letzten Datenerhebung für den Plan zur Chancengleichheit) wurde mit dem Stichtag 30.06.2012 verglichen. Dabei wurden die gleichen Rahmenbedingungen der Datenerhebung zugrunde gelegt (siehe Plan zur Chancengleichheit, Seite 8 f.).

Zu beachten ist, dass die Betrachtung der Besoldungs- und Tarifgruppen alle Veränderungen dokumentiert, z.B. auch die durch personalwirtschaftliche Regelungen (z.B. Stellenneubewertungen, Stelleneinsparungen, Beförderungen, Versetzungen, Abordnungen, Aufgabenverlagerungen zu Externen ...). Ebenso sind Bereiche aufgelistet, in denen es keine Veränderungen gab, weil im Erhebungszeitraum keine personalwirtschaftlichen Maßnahmen bzw. Stellenneubesetzungen erfolgten. Der gesamte Beamtenbereich der Feuerwehr blieb dabei unberücksichtigt.

Die Neubesetzungen von Stellen, in denen ein besonderes Potential liegt den Frauenanteil zu erhöhen, werden daher unter dem Punkt „Ziele und Maßnahmen“ gesondert betrachtet.

Die grau hinterlegten Bereiche der folgenden Auflistung sind die Bereiche, für die eine Erhöhung des Frauenanteils vereinbart wurde.

**Beamtinnen und Beamte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes**

Beamtinnen und Beamte	Besoldungsgruppe	2010		2012		% Erhöhung
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	
	Allgemeine Verwaltung					
	mittlerer Dienst	3	6	6	9	60,0
	mittlerer Dienst	0	7	0	9	100,0
	mittlerer Dienst	4	15	3	16	84,2
	mittlerer Dienst	3	18	4	18	81,8
<b>Gesamtergebnis</b>		<b>10</b>	<b>46</b>	<b>13</b>	<b>52</b>	<b>80,0</b>

**Beamtinnen und Beamte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes**

Beamtinnen und Beamte	Besoldungsgruppe	2010		2012		% Erhöhung
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	
	Allgemeine Verwaltung					
	gehobener Dienst	3	11	7	14	66,7
	gehobener Dienst	14	30	13	30	69,8
	gehobener Dienst	25	23	26	21	44,7
	gehobener Dienst	6	6	6	6	50,0
	gehobener Dienst	4	2	3	2	40,0
<b>Gesamtergebnis</b>		<b>52</b>	<b>72</b>	<b>55</b>	<b>73</b>	<b>57,0</b>

### Beamtinnen und Beamte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes

Beamtinnen und Beamte	Besoldungsgruppe	Allgemeine Verwaltung	2010		2012		Weiblich	%	%	Erhöhung
			Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich				
	A13	höherer Dienst	6	1	9	1	14,3	10,0	nein	
	A14	höherer Dienst	5	2	3	2	28,6	40,0	ja	
	A15	höherer Dienst	2	1	2	1	33,3	33,3	nein	
	A16	höherer Dienst	0	0	0	0				
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>13</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>23,5</b>	<b>22,2</b>		

### Beamtinnen und Beamte des gehobenen technischen Dienstes

Beamtinnen und Beamte	Besoldungsgruppe	Technischer Dienst	2010		2012		Weiblich	%	%	Erhöhung
			Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich				
	A12	gehobener technischer Dienst	0	1	0	1	100,0	100,0		
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>		

### Beamtinnen und Beamte des höheren technischen Dienstes

Beamtinnen und Beamte	Besoldungsgruppe	Technischer Dienst	2010		2012		% Erhöhung
			Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	
	A13	höherer technischer Dienst	2	1	1	1	50,0
	A14	höherer technischer Dienst	2	1	2	1	33,3
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>40,0</b>

### Tarifliche Arbeitnehmer/innen des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes

tarifl. Beschäftigte	Tarifgruppe	Allgemeine Verwaltung	2010		2012		% Erhöhung
			Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	
	05	mittlerer Dienst	3	5	7	5	41,7
	06	mittlerer Dienst	5	26	4	20	83,3
	08	mittlerer Dienst	13	98	11	101	90,2
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>21</b>	<b>129</b>	<b>22</b>	<b>126</b>	<b>85,1</b>

Tarifliche Arbeitnehmer/innen des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes

tarifl. Beschäftigte	Tarifgruppe	2010			2012			% Erhöhung
		Männlich	Weiblich	%	Männlich	Weiblich	%	
	Allgemeine Verwaltung gehobener Dienst	22	48	68,6	21	43	67,2	
	gehobener Dienst	7	12	63,2	6	13	68,4	
	gehobener Dienst	6	7	53,8	5	8	61,5	
	gehobener Dienst	3	1	25,0	3	1	25,0	nein
<b>Gesamtergebnis</b>		<b>38</b>	<b>68</b>	<b>64,2</b>	<b>35</b>	<b>65</b>	<b>65,0</b>	

Tarifliche Arbeitnehmer/innen des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes

tarifl. Beschäftigte	Tarifgruppe	2010			2012			% Erhöhung
		Männlich	Weiblich	%	Männlich	Weiblich	%	
	Allgemeine Verwaltung höherer Dienst	4	2	33,3	4	1	20,0	nein
	höherer Dienst	0	1	100,0	0	1	100,0	
	höherer Dienst	3	0	-	3	0	-	nein
<b>Gesamtergebnis</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>30,0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>22,2</b>	

**Sozialarbeiter/innen/-pädagoginnen/en Erzieher/innen u. tarifliche Arbeitnehmer/-innen des Sozial-, Bildung- und Kulturbereichs**

tarifl. Beschäftigte	Tarifgruppe	Allgemeine Verwaltung	2010		2012		%	%	Erhöhung
			Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich			
	9	gehobener Dienst	1	2	1	1	66,7	50,0	
	10	gehobener Dienst	0	1	0	0	100,0	-	
	S09	gehobener Dienst	0	1	0	1	100,0	100,0	
	S11	gehobener Dienst	0	1	1	1	100,0	50,0	
	S11a	gehobener Dienst	0	2	0	2	100,0	100,0	
	S12	gehobener Dienst	4	4	4	4	50,0	50,0	
	S12a	gehobener Dienst	5	5	5	5	50,0	50,0	
	S14	gehobener Dienst	1	16	4	23	94,1	85,2	
	S15	gehobener Dienst	2	7	2	9	77,8	81,8	
	S17	gehobener Dienst	2	4	1	4	66,7	80,0	
	S18	gehobener Dienst	2	0	2	0	-	-	nein
	13	höherer Dienst	2	3	2	3	60,0	60,0	
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>19</b>	<b>46</b>	<b>22</b>	<b>53</b>	<b>70,8</b>	<b>70,7</b>	

Sonstige (Museum, Reiniger/innen, Archiv, Stadtwächter/innen, Fahrer/innen, Telefonist/innen, Verkehrsüberwachungskräfte u. a.)

tarifl. Beschäftigte	Tarifgruppe	Allgemeine Verwaltung	2010		2012		% Erhöhung
			Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	
	02	mittlerer Dienst	0	18	0	16	100,0
	03	mittlerer Dienst	3	2	0	0	-
	04	mittlerer Dienst	4	0	4	0	-
	05	mittlerer Dienst	7	9	10	9	47,4
	06	mittlerer Dienst	11	7	13	7	35,0
	08	mittlerer Dienst	4	4	3	4	57,1
	09	gehobener Dienst	0	0	1	0	-
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>29</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>53,7</b>

Musiklehrer/innen

tarifl. Beschäftigte	Tarifgruppe	Allgemeine Verwaltung	2010		2012		% Erhöhung
			Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	
	09	gehobener Dienst	21	25	19	22	53,7
	11	gehobener Dienst	1	1	1	1	50,0
	13	höherer Dienst	1	0	1	0	-
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>23</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>52,3</b>

**Bibliothekar/innen und  
Büchereiangestellte**

tarifl. Beschäftigte	Tarifgruppe	2010			2012			% Erhöhung
		Allgemeine Verwaltung	Männlich	Weiblich	%	Männlich	Weiblich	
	.06	mittlerer Dienst	0	6	100,0	0	5	100,0
	.08	mittlerer Dienst	0	8	100,0	0	7	100,0
	.09	gehobener Dienst	2	3	60,0	2	3	60,0
	.10	gehobener Dienst	0	1	100,0	0	1	100,0
	.11	gehobener Dienst	0	1	100,0	0	0	-
	12	gehobener Dienst	0	0	-	0	1	100,0
	13	gehobener Dienst	0	1	100,0	0	1	100,0
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>2</b>	<b>20</b>	<b>90,9</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>90,0</b>

**Tarifliche Arbeitnehmer/innen des mittleren technischen Dienstes**

tarifl. Beschäftigte	Tarifgruppe	2010			2012			% Erhöhung
		Technischer Dienst	Männlich	Weiblich	%	Männlich	Weiblich	
	03	mittlerer technischer Dienst	7	2	22,2	5	2	28,6
	04	mittlerer technischer Dienst	23	1	4,2	23	1	4,2
	05	mittlerer technischer Dienst	64	1	1,5	59	0	-
	06	mittlerer technischer Dienst	93	5	5,1	98	3	3,0
	07	mittlerer technischer Dienst	21	2	8,7	21	1	4,5
	08	mittlerer technischer Dienst	7	6	46,2	8	7	46,7
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>215</b>	<b>17</b>	<b>7,3</b>	<b>214</b>	<b>14</b>	<b>6,1</b>



Tarifliche Arbeitnehmer/innen des gehobenen technischen Dienstes

tarifl. Beschäftigte	Tarifgruppe	Technischer Dienst	2010		2012		% Erhöhung
			Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	
	9	gehobener technischer Dienst	21	13	19	11	36,7
	10	gehobener technischer Dienst	9	2	10	3	23,1
	11	gehobener technischer Dienst	27	20	23	20	46,5
	12	gehobener technischer Dienst	17	8	18	6	25,0
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>74</b>	<b>43</b>	<b>70</b>	<b>40</b>	<b>36,4</b>

Tarifliche Arbeitnehmer/innen des höheren technischen Dienstes

tarifl. Beschäftigte	Tarifgruppe	Technischer Dienst	2010		2012		% Erhöhung
			Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	
	13	höherer technischer Dienst	3	1	3	1	25,0
	14	höherer technischer Dienst	5	0	5	0	-
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>8</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>11,1</b>

## Vereinbarte Ziele und Maßnahmen des Plans zur Chancengleichheit

### Ziele und Maßnahmen für Beamtinnen und Beamte

Ziel ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen. Diese Zielvorgabe ist mit folgenden personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zu erreichen:

Ziel	Maßnahme	Stand 1. Juli 2012
Einstellung von Frauen im Beamtenbereich der Feuerwehr	<p>Frauen werden von der freiwilligen Feuerwehr übernommen.</p> <p>Bei der nächsten Einstellung von Auszubildenden werden zwei geeignete Frauen eingestellt.</p>	<p>4 Stellen für ausgebildete Brandmeister/innen wurden extern mit Männern besetzt. In allen 4 Verfahren bewarben sich keine Frauen.</p> <p>Am 01.04.2011 haben 5 Männer ihren Vorbereitungsdienst als Brandmeisteranwärter begonnen. Alle 5 Bewerberinnen, die die Voraussetzungen erfüllten, wurden zum Eignungstest eingeladen. Eine Bewerberin zog während des Tests ihre Bewerbung zurück, die anderen Frauen bestanden den körperlichen Eignungstest nicht.</p> <p>Im Einstellungsverfahren für die Ausbildung im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst lag keine Bewerbung von einer Frau vor; die Stelle wurde daher mit einem Mann besetzt.</p>
	<p>Veröffentlichungen und Werbematerial sprechen in Text und Bild Frauen gezielt an.</p>	<p>Es gibt mit Ausnahme der Stellenanzeigen keine eigenen Veröffentlichungen und kein eigenes Werbematerial. Im ehrenamtlichen Bereich wird auf das Informationsmaterial des Deutschen Feuerwehrverbandes zurückgegriffen, der seinerseits Frauen gezielt anspricht (<a href="http://www.frauen-am-zug.de">www.frauen-am-zug.de</a>). In Stellenanzeigen werden Frauen gezielt ermuntert, sich zu bewerben.</p>

Ziel	Maßnahme	Stand 1. Juli 2012
	<p>Die Feuerwehr beteiligt sich aktiv am Girls' Day.</p> <p>Alternativen zu den bisherigen Einstellungs Voraussetzungen (Ausbildung in ausgewählten handwerklichen Bereichen) werden geprüft.</p>	<p>Die Feuerwehr stellt beim Girls' Day in der Regel 20 Plätze zur Verfügung. Ziel ist, Mädchen über die Tätigkeiten der Feuerwehrfrau zu informieren. Beteiligt sind dabei auch immer Frauen aus dem Bereich der freiwilligen Feuerwehr.</p> <p>Die von der LVOFeu geforderte Gesellenprüfung in einem Handwerk bzw. entsprechende förderliche abgeschlossene Berufsausbildung als Voraussetzung für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst wurde im Hinblick auf die Gewinnung von qualifizierten Frauen bewusst weit ausgelegt. Dennoch hat keine der ohnehin wenigen Bewerberinnen die Eignungstests vollständig bestanden.</p> <p>Zwischenzeitlich wurde der körperliche Eignungstest in Anlehnung an die jüngsten Empfehlungen der Sporthochschule Köln und in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten an die notwendigen Mindestanforderungen im Einsatzdienst und an die körperliche Leistungsfähigkeit von Frauen angepasst.</p>
Frauenanteil in der allgemeinen Verwaltung erhöhen	In A 11, A 13 g.D. und h.D., A 14, A 15 werden alle zu besetzenden Stellen bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt	Im Berichtszeitraum 01.07.2010 bis 30.06.2012 wurden insgesamt 7 Stellen besetzt, davon eine mit einer Frau. In zwei Fällen (A14, A12) legte die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch ein.
Frauenanteil im höheren technischen Dienst erhöhen	in A 13, A 14, A 15 und A 16 werden alle zu besetzenden Stellen bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt	Es wurde eine Stelle mit einem internen Bewerber besetzt.

### Ziele und Maßnahmen für Tariflich Beschäftigte

Ziel	Maßnahme	Stand 1. Juli 2012
Frauenanteil in den oberen Entgeltgruppen der allgemeinen Verwaltung erhöhen	In den Entgeltgruppen EG 12, EG 13, und EG 15 werden alle zu besetzenden Stellen bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt.	Im Berichtszeitraum wurden drei Stellen besetzt, davon eine mit einem Mann und zwei mit Frauen. In einem Fall (EG 13) legte die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch ein.
Frauenanteil in der S 18 erhöhen	Da in Zukunft von hausinternen Stellenbesetzungen ausgegangen werden kann, sind geeignete Mitarbeiterinnen auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten.	Bei beiden S18 Stellen ergeben sich keine Veränderungen. Die S 17, insgesamt 5 Stellen, ist überwiegend mit Kolleginnen (4) besetzt. Die fünfte Stelle steht zur Neubewertung an. Bei einer evtl. Neubesetzung einer S 18 Stelle ist eine interne Stellenbesetzung sinnvoll.
Im gesamten technischen Bereich ist der Frauenanteil zu erhöhen	Alle zu besetzenden Stellen des technischen Bereiches werden bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt.	Insgesamt wurden 28 Stellen besetzt, hiervon 5 mit Frauen, eine in der Entgeltgruppe (EG) 8, drei in EG 11 und eine in EG 12.

### Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziele	Maßnahmen	Stand 1. Juli 2012
Unterstützung von Beschäftigten, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren	Bei der zeitlich befristeten Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen bleibt der Rechtsanspruch - nach Ablauf der Frist - auf die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit bestehen.  Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden Belange von Beschäftigten mit Familienaufgaben vorrangig berücksichtigt.	In Beratungsgesprächen des FB 1 werden Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, auf den Rechtsanspruch aufmerksam gemacht und eine zeitliche Befristung empfohlen.  Dienst- und Urlaubspläne werden gemeinsam mit den Beschäftigten entwickelt und dabei die Belange von Beschäftigten mit Familienaufgaben berücksichtigt. Beschwerden liegen nicht vor.
	Die Stadt hat Zugriff auf 5 Tagesstättenplätze für Notfälle, die an die Beschäftigten vergeben werden können.	Die Nachfrage schwankt, im Berichtszeitraum waren 3 Plätze durch Kinder von Beschäftigten belegt.

Ziele	Maßnahmen	Stand 1. Juli 2012
	<p>Bei Stellenausschreibungen werden Vollzeitstellen alternativ als Teilzeitstellen ausgeschrieben, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.</p> <p>Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubte können an Fortbildungen teilnehmen mit dem Ziel, den Wiedereinstieg zu erleichtern.</p> <p>Unterstützung der Bediensteten bei der Wahrnehmung von Terminen, die ihre zu pflegenden Angehörigen betreffen (z.B. Pflegeinformationsdienst, Arztbesuche, Besuche des Medizinischen Dienstes, Kontakte Pflegekasse), ist auch innerhalb der Kernarbeitszeit möglich (siehe dazu auch die Dienstvereinbarung gleitende Arbeitszeit).</p> <p>Die Anwendung der flexiblen Arbeitszeitmodelle für alle Mitarbeitenden wird gefördert – insbesondere auch in den „klassischen Männerbereichen“ - z. B. dem ehemaligen Arbeiterbereich.</p> <p>Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit sollte grundsätzlich angestrebt werden.</p>	<p>Es wurden 46 Stellen ausgeschrieben, in einzelnen Ausnahmefällen ausschließlich zur Besetzung mit Vollzeitkräften, der weitaus überwiegende Teil als Vollzeit und alternativ als Teilzeitstellen.</p> <p>Von der Möglichkeit wird überwiegend von Beschäftigten Gebrauch gemacht, die in absehbarer Zeit ihren Dienst wieder aufnehmen möchten, sie steht aber auch allen anderen Beurlaubten oder Beschäftigten in Elternzeit offen.</p> <p>Bedienstete, die ihre Angehörigen pflegen, werden in jeder Hinsicht individuell unterstützt. Je nach Bedarf werden Vereinbarungen hinsichtlich kurz- oder mittelfristiger Änderungen der Arbeitszeit, kurzfristiger Freistellungen vom Dienst oder sonstiger im Einzelfall förderlicher Maßnahmen getroffen. Alle Maßnahmen werden mit den Betroffenen und ihren Vorgesetzten abgestimmt; ausfallende Arbeitszeit ist allerdings nachzuleisten, wenn es keine Vereinbarung über unbezahlte Freistellung gibt.</p> <p>Die Wünsche der Beschäftigten nach unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen werden unterstützt und ermöglicht. Der Anteil von Männern an Teilzeitbeschäftigten ist nach wie vor gering.</p>

### Übergreifende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme	Stand 1. Juli 2012
<p>Das Prinzip des Gender Mainstreamings wird weiterhin umgesetzt.</p>	<p>Das erarbeitete Verfahren zur Genderprüfung aller Produkte wird fortgesetzt.</p>	<p>Bei Erstellung der Ziele wird die Prüfung zur Genderrelevanz mit eingebunden. Genderrelevante Ziele werden gesondert gekennzeichnet, und es werden je nach Klassifizierung entsprechende Kommentare in jedem Controllingbericht verlangt. Nach Erstellung der Kommentare zum Controllingbericht erfolgt vor Druck des Berichtes eine Überprüfung dieser Kommentare durch die Gleichstellungsstelle.</p>
<p>Die Leistungsorientierte Bezahlung wird geschlechtsspezifisch und entgeltspezifisch ausgewertet.</p>	<p>In der LOB Kommission wird die LOB Vergabe fachbereichsspezifisch nach Geschlecht, Entgeltgruppe und Arbeitszeit analysiert.</p>	<p>Die statistische Auswertung der LOB-Beurteilungen und der entsprechenden Zahlungen belegte, dass 99,42% aller Frauen und 96,74% aller Männer eine LOB-Zahlung erhielten. Teilzeitbeschäftigte erhielten LOB zu 100%. Bei einem Vergleich der LOB-Bewertungen wurde festgestellt, dass Frauen durchschnittlich eine höhere Punktzahl als Männer erhielten.</p>
<p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vor sexuellen Übergriffen geschützt.</p>	<p>Beschäftigte, die eine sexuelle Belästigung bekannt machen, werden durch den Dienstvorgesetzten besonders geschützt und unterliegen der dem Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten.</p>	<p>Im Berichtszeitraum wurde kein Fall bekannt gemacht.</p>
<p>In Gesellschaften, an denen die Stadt beteiligt ist, wird das LGG angewandt (LGG, § 2, Abs. 1).</p>	<p>Eine entsprechende Regelung wird in allen Gesellschaftsverträgen ergänzt, sobald sich eine Gelegenheit dazu bietet.</p>	<p>Das Beteiligungscontrollingkonzept, welches der Rat in seiner Sitzung am 13.12.2011 beschlossen hat, sieht bzgl. des LGG's folgendes Procedere vor: Bei folgenden Gesellschaften, an denen die Stadt Bergisch Gladbach alleine oder zusammen mit anderen Gemeinden mehrheitlich beteiligt ist, ist dem Rechtgedanken des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) noch</p>

<p>Rechnung zu tragen und entsprechende Regelungen im jeweiligen Gesellschaftsvertrag zu verankern:</p> <p>Bädergesellschaft mbH; Entsorgungsdienste Bergisch Gladbach GmbH; Stadtverkehrsgesellschaft mbH ; Rheinisch-Bergische Siedlungsgesellschaft mbH; Rheinisch-Bergische Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH.</p> <p>Vor dem Hintergrund des grundsätzlichen Bestandsschutzes der vorgenannten Gesellschaften und der Wirtschaftlichkeit ist eine analoge Anwendung des LGGs zu favorisieren, da z.B. im Falle der Bädergesellschaft ansonsten eine eigene Gleichstellungsbeauftragte angestellt werden müsste, welches zu entsprechendem Personalaufwand führen würde."</p> <p>Aktuell arbeitet VV-10 an der Umsetzung des Beteiligungscontrollingkonzepts bei der Entsorgungsdienste Bergisch Gladbach GmbH. Hierbei soll bzgl. des LGGs wie oben beschrieben verfahren werden.</p> <p>Im Gesellschaftsvertrag der GL Service gGmbH ist unter § 11 Nr. 7 Folgendes geregelt: „Die Geschäftsführung beachtet die Ziele des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen</p>		
--	--	--

	(Landesgleichstellungsgesetz – LGG) in der Fassung vom 09.11.1999.“ Somit wird bei der GL Service gGmbH das LGG schon angewandt.
--	---

### Ziele und Maßnahmen zur Qualifizierung

Ziel	Maßnahme
Gezielte Förderung von Kolleginnen und Kollegen	<p>Ein Konzept zur „Personalentwicklung“ wird im kommenden Jahr erarbeitet. Dabei werden Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung von Frauen in der Verwaltung geprüft.</p>
	<p><b>Stand 1. Juli 2012</b>  <u>Inhouse-Schulungen für Führungskräfte</u>            Im Zuge einer zeitgemäßen Personalentwicklung werden künftig zur Verbesserung einer einheitlichen Führungskultur allen Führungskräften fortlaufende Inhouse-Schulungen angeboten, die grundlegende Führungsthemen behandeln. Ein Bestandteil des Konzeptes ist dabei, Geschlechtergerechtigkeit in der Führung und die Kommunikation von Mann und Frau zu thematisieren.</p> <p>Ziel ist es, junge Nachwuchskräfte zu unterstützen, einen eigenen Führungsstil zu finden und sich in ihrer noch ungewohnten Rolle mit neuen Aufgaben und neuer Verantwortung zu orientieren. Routinisierten Führungskräften werden neue Anstöße und Anregungen für den Berufsalltag geliefert um eigene Kompetenzen zu optimieren.</p> <p>Neben der Vermittlung von Wissen werden Erfahrungen ausgetauscht, um die eigene Führungspersönlichkeit zu stärken.</p>



	<p>Das Schulungskonzept setzt sich zusammen aus den vier Modulen Grundlagen der Mitarbeiterführung (hierunter zählt der Schwerpunkt geschlechtergerechtes Führungsverhalten), strukturierte Mitarbeitergespräche, Konfliktmanagement und gesundheitsorientiertes Führen. Das Führungskräfte-Coaching ist eine weitere Säule der Schulungen.</p>
--	---

### Ziele und Maßnahmen auf den Führungsebenen

Ziel	Maßnahme	Stand 1. Juli 2012
<p>Der Frauenanteil auf Abteilungsleitungsebene, Sachgebietsebene und Gruppenleitungsebene wird erhöht. Der Frauenanteil auf Ebene der Fachbereichsleitungen wird erhöht.</p>	<p>Führungsstellen werden bei gleicher Eignung mindestens im Verhältnis 2:1 mit Kolleginnen besetzt.  Für die Besetzung der frei werdenden Fachbereichsleitungen wird die Bewerbung von Frauen ausdrücklich begrüßt. Sofern Maßnahmen dienlich sind, um geeignete Frauen zu erreichen, werden diese ergriffen.</p>	<p>Im Berichtszeitraum wurden 10 Führungsstellen besetzt, hiervon 3 mit Frauen. Der Frauenanteil in Führungspositionen hat sich damit weiter verringert.  In den letzten beiden Jahren wurde eine Fachbereichsleitung mit einem Kollegen neu besetzt. Bewerbungen von Kolleginnen lagen in diesem Fall nicht vor.</p>
<p>Führungskräfte (insb. Führungsfrauen) werden bei der Aufgabenwahrnehmung unterstützt.</p>	<p>Die Maßnahme „Führungskräftecoaching“ wird fortgesetzt.</p>	<p>Das „Führungskräftecoaching“ wird auch weiterhin bedarfsorientiert fortgesetzt und bei Bedarf ein zusätzliches Angebot eingerichtet.  Zurzeit sind drei Gruppen noch aktiv im Coachingprozess involviert, wobei zu bemerken ist,</p>

Ziel	Maßnahme	Stand 1. Juli 2012
Qualifizierungen von Frauen für gehobene Positionen werden von Vorgesetzten unterstützt.	Bei der Übertragung von Projektleitungen sind Frauen bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.	dass eine dieser Gruppen ausschließlich aus Frauen besteht und auch weiterhin im Rahmen der kollegialen Beratung Unterstützung erhalten soll.
Durch die Gesamtbetrachtung der Beurteilungen und der Vergabe von Leistungsentgelten werden Diskriminierungen aufgedeckt bzw. widerlegt.	Zur Überprüfung des Ziels wird eine fachbereichsspezifische Statistik geführt, die, neben der Bewertung, nach Geschlecht, Entgeltgruppen und Arbeitszeit differenziert.	Mit Projekten ist an dieser Stelle ein zeitlich befristeter Auftrag zu verstehen, der über die üblichen Aufgaben einer Stelle hinausgehend übertragen wird. Aufgrund der hohen Arbeitsdichte wurden keine zusätzlichen Projekte, die sich zusätzlich zum Aufgabengebiet ergeben, wahrgenommen. Bei der Gesamtbetrachtung von Beurteilungen und der Vergabe von Leistungsentgelten konnten keinerlei Diskriminierungen festgestellt werden.

### Ziele und Maßnahmen im Ausbildungsbereich

Ziel	Maßnahme	Stand 1. Juli 2012
Im den technischen Ausbildungsbereichen (Straßenwartung, Vermessungstechnik, Mechatronik, Abwassertechnik, Bauzeichnung, ist der Anteil von Frauen zu verdoppeln (= 2 Mädchen im gewerblich technischen Ausbildungsbereich).	Beteiligung der technischen Bereiche am Girls' Day  Gezielte Ansprache von Mädchen in Schulen  Mädchen werden bei der Vergabe von Praktika im technischen Bereich bevorzugt. Ziel ist es, 20% der Plätze an Mädchen zu geben.	Obwohl die technischen Ausbildungsbereiche regelmäßig am Girls' Day teilnehmen und entsprechende Werbung machen, sind bisher hierfür nur wenige Bewerbungen von Mädchen für Praktika eingegangen. Im Jahr 2012 konnten jedoch erfreulicherweise zwei Praktika für Mädchen in den Breichen Verkehrsflächen und Abwassertechnik ermöglicht werden. Sobald weitere Anfragen eintreffen, werden Mädchen bevorzugt berücksichtigt.  Für die technischen Ausbildungsberufe konnten drei Mädchen als „Geomatikerin“, „Fachkraft für

		<p>Abwassertechnik“ und „KFZ-Mechatronikerin“ gewonnen werden, die am 01.08.2011 bzw. 01.08.2012 ihre Ausbildung begonnen haben. Damit ist das Ziel, zwei Mädchen für den gewerblich-technischen Ausbildungsbereich zu gewinnen, sogar übertroffen worden.</p>
--	--	--

### **Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung**

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat sich in den letzten beiden Jahren kaum verändert. Weiterhin gehen über 25 % aller Beschäftigten einer Teilzeitbeschäftigung nach. Der weitaus überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigung wird von Frauen wahrgenommen. Ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten hat sich in den letzten beiden Jahren von 87,2% auf 88,8% erhöht. Grundsätzlich werden die Wünsche der Teilzeitbeschäftigten nach Umfang der Arbeitszeit und nach Lage der Arbeitszeit berücksichtigt.

Die Verteilung auf die drei gebildeten Arbeitszeitsegmente ergibt folgendes Bild:  
 47,4% der Teilzeitbeschäftigten arbeiten wie vor 2 Jahren (47,8) im Stundensegment über 20,5 bis 30 Stunden  
 27,4% im Stundensegment bis 20,5 Stunden (vor zwei Jahren 23,6%) und  
 25,3% im Stundensegment über 30 Stunden (vor zwei Jahren 28,6%).

Somit ist festzustellen, dass die Teilzeitbeschäftigten insgesamt betrachtet mit einem geringeren Stundenvolumen als vor 2 Jahren arbeiten.

### **Zahlen und Daten zu Frauen und Männern in Elternzeit**

Insgesamt 34 Personen nahmen Elternzeit in Anspruch, hiervon 27 Frauen und 7 Männer. Von den 27 Frauen kamen 12 nach durchschnittlich einem Jahr Elternzeit mit einer Teilzeitbeschäftigung zurück in den Dienst. Von den 7 Männern nahmen 6 Elternzeit ohne gleichzeitige Beschäftigung in Anspruch; diese Elternzeiten dauerten durchschnittlich zwei Monate. Nur ein Kollege nahm eine längere Elternzeit in Anspruch und nach einiger Zeit gleichzeitig die Teilzeitbeschäftigung wieder auf.

### **Vergleich des Arbeitszeitvolumens**

Aufgrund des hohen Anteils von Frauen an der Teilzeitbeschäftigung wurde das Arbeitszeitvolumen von Frauen und Männern gegenübergestellt. Vor zwei Jahren betrug der Frauenanteil an der Gesamtverwaltung 45%. Sie hatten ein Arbeitszeitvolumen von 41%. Mit anderen Worten, an allen geleisteten Arbeitszeiten hatten die Frauen einen Anteil von 41%. Zum Stichtag 30.6.2012 betrug der Frauenanteil an der Gesamtverwaltung weiterhin 45%. Der Frauenanteil am Arbeitszeitvolumen beträgt weiterhin knapp 41%.

Das Arbeitszeitvolumen insgesamt betrachtet ist im Vergleich zu vor zwei Jahren um knapp 1,7% gesunken.

### **Fazit für die verbleibende Laufzeit des Plans zur Chancengleichheit:**

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat sich weiter verschlechtert. Daher sind für die verbleibende Laufzeit des Frauenförderplans gezielte Maßnahmen notwendig, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Dabei wird mit dem 1. und 2. Punkt auf die Regelungen im Landesgleichstellungsgesetz verwiesen:

1. Alle Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind intern auszuschreiben. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden
  - a. bei Stellen im Sinne des § 38 Landesbeamtengesetz (Beginn des einstufigen Ruhestands)
  - b. bei Stellen die Anwärterinnen und Anwärtern vorbehalten sein sollen
  - c. bei Stellenbesetzungen, die nicht mit der Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens verbunden sind
  - d. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -beamten

2. Wenn in diesen Bereichen keine internen Bewerbungen von Frauen mit der geforderten Qualifikation vorliegen, und wenn durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben ist, soll die Ausschreibung öffentlich wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
3. Alle neuen Führungskräfte erhalten bis September 2015 eine Fortbildung (Modul 1 der Führungskräftefortbildung) mit dem Ziel, für Gender-Themen zu sensibilisieren. Die Teilnahme wird Personen, die bereits in Führungspositionen sind, empfohlen.
4. Mit hoher Priorität wird ein Fortbildungskonzept für den Führungskräfte nachwuchs entwickelt. Angestrebt wird, dass Frauen mindestens 50% der Plätze erhalten.
5. Im neuen Plan zur Chancengleichheit (ab 2014) werden die Aussagen zu den Stellenbesetzungen ergänzt mit Aussagen zu Bewerberinnen und Bewerber, die zur Vorstellung eingeladen wurden.