

## Frauenförderplan 2001



Frauenbüro  
Fachbereich 1

### Frauenförderplan 2001

Bearbeitet von: Stadt Bergisch Gladbach  
Die Bürgermeisterin  
Frauenbüro/Fachbereich 1

Im Rat verabschiedet am

## Vorwort

Wenn auch Frauenförderung inzwischen eine Pflichtaufgabe der Kommunen ist, geschieht sie nicht von selbst, sondern es ist notwendig, Impulse zu setzen. Unter Frauenförderung verstehen wir eine bewusste und gezielte unternehmensspezifische Personalplanung, die sich das Ziel gesetzt hat, alle Personalressourcen effizient zu nutzen.

Der vorliegende, neue Frauenförderplan soll einen wesentlichen Beitrag hierzu leisten. Er wurde unter Federführung der Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 1 (Personalwesen und Statistik) und dem Personalrat erstellt und bietet die Grundlage zu einer kontinuierlichen Entwicklung.

Der Frauenförderplan der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach teilt sich in drei Bereiche:

1. eine Situationsanalyse, die über die Anteile von Frauen und Männern in den Lohn-, Gehalts- und Besoldungsgruppen informiert,
2. einen Prognoseteil über Stellenveränderungen in den nächsten drei Jahren mit Zielvorgaben zur paritätischen Verteilung in allen Bereichen,
3. einen Maßnahmenkatalog, der auf der Grundlage der erhobenen Daten Vorschläge für die spezifische Situation in der Stadtverwaltung enthält.

Bergisch Gladbach im Juni 2001

Maria Theresia Opladen  
Bürgermeisterin

## Inhalt

<b>A Frauen in der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach - Situationsanalyse</b>	
Ergebnisse im Überblick .....	5
1 Beschäftigte im Überblick .....	7
2 Beschäftigungsverhältnis .....	11
2.1 Arbeiterinnen und Arbeiter .....	11
2.2 Angestellte .....	12
2.3 Beamtinnen und Beamte .....	13
3 Teilzeitarbeit und Beurlaubungen .....	15
4 Leistungszulagen .....	17
5 Aufstieg .....	17
6 Neueinstellungen/Umsetzungen .....	18
7 Aus- und Fortbildung .....	19
8 Teilnahme an Projekten .....	21
9 Personalrat .....	22
10 Rat und Ausschüsse .....	23
11 Tabellen .....	27
<b>B Prognosedaten und Zielvorgaben (Zusammenstellung: FB 1)</b>	
1 Datengrundlagen .....	39
2 Prognose und Ziele bis 2004 .....	41
<b>C Maßnahmenkatalog</b>	
1 Präambel .....	45
2 Geltungsbereich .....	46
3 Maßnahmen auf der Steuerungsebene / Übergreifende Maßnahmen .....	46
4 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen .....	47
5 Ausbildung .....	47
6 Fortbildung .....	48
7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	49
8 Vermeidung von sexueller Belästigung .....	50
9 Bericht über den Stand der Umsetzung .....	50
10 Gleichstellungsbeauftragte .....	51
11 Schlussbestimmungen .....	51

## A Frauen in der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach – Situationsanalyse

### Ergebnisse im Überblick

#### 1 Wahlbeamte der Stadt Bergisch Gladbach

Seit der Kommunalwahl 1999 wird die Stadt Bergisch Gladbach von einer Bürgermeisterin geleitet. Wir halten dies für besonders erwähnenswert, weil sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in anderen Bundesländern Frauen in dieser Spitzenposition deutlich unterrepräsentiert sind. Außerdem zählt zu den Wahlbeamten der Stadt Bergisch Gladbach der Erste Beigeordnete und Stadtkämmerer.

#### 2 Beschäftigte in der Stadtverwaltung

- Bei den Beschäftigten der Stadt Bergisch Gladbach beträgt der Frauenanteil nur 41,4%. Damit ist der Frauenanteil von 1993 bis 1999 um 3,6% gesunken.
- Teilzeitbeschäftigung ist fast reine Frauensache. Unter insgesamt 215 Teilzeitbeschäftigten sind bedauerlicherweise nur 10 männliche Beschäftigte. Fast jede zweite Frau ist teilzeitbeschäftigt. Insgesamt existieren über 40 verschiedene Teilzeitmodelle bei der Stadt, ein Indiz dafür, dass die zeitlichen Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Es gilt die Regel: je höher die Bezahlung desto weniger Teilzeitstellen. Dies ist einerseits ein deutlicher Hinweis darauf, dass auch in Führungspositionen Teilzeitarbeitplätze angeboten werden sollten. Andererseits zeigt es auch, dass Frauen in gut bezahlten Positionen tendenziell an einer lebenslangen Vollzeitbeschäftigung interessiert sind.
- Unter 177 Leistungszulagenempfängern sind nur 28 Frauen. Bei den Beamten und Angestellten ist die Verteilung relativ ausgewogen, im Arbeiterbereich (200 Arbeiter, 38 Arbeiterinnen) erhalten 67,5% aller Arbeiter eine Leistungszulage und nur 18,4% der Arbeiterinnen. Dieses prozentuale Missverhältnis muss hinterfragt werden. Nicht verständlich ist beispielsweise, warum keine der 28 Reinigerinnen im Fachbereich 4 (Bildung, Kultur, Schule, Sport) eine Leistungszulage erhält.

- Bei insgesamt 55 Stellenbesetzungen sind Frauen mit 56,4% überproportional vertreten.
- Unter den Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres aufgestiegen sind, ist die Hälfte weiblich.
- Die Hälfte der Auszubildenden sind Frauen, darunter auch eine KFZ-Mechanikerin.
- Qualifizierungsangebote werden überwiegend von Frauen wahrgenommen (55,8%). Auffallend ist dabei die Verteilung im Bereich der Persönlichkeitsfortbildung (z.B. Teamarbeit, Konfliktmanagement, Rhetorik), der Frauenanteil betrug hier 78,8%.

- Dringender Handlungsbedarf besteht bei der Besetzung von Projektgruppen, in denen Frauen nur mit 35,8% vertreten sind. Hier ist eine Beteiligung von 50% erstrebenswert.
- Der deutliche Rückgang der Beschäftigten im Arbeiterbereich geht eindeutig zu Lasten der Frauen. 1993 waren noch 112 Arbeiterinnen beschäftigt, heute nur noch 38. Dies ist einerseits erklärbar durch die Privatisierung des Reinigungsbereiches, andererseits ist es nicht gelungen, Frauen verstärkt in andere Arbeiterbereiche einzustellen.
- Nach wie vor ist die Verteilung der Arbeiterinnen und Arbeiter auf die einzelnen Lohngruppen extrem: die Frauen befinden sich in den unteren beiden Lohngruppen, die männlichen Kollegen in den höheren Lohngruppen.
- Der Angestelltenbereich in der Stadtverwaltung umfasst nicht nur den größten Teil der Beschäftigten, hier sind auch die meisten Frauen beschäftigt. Bei der Betrachtung der einzelnen Vergütungsgruppen findet sich allerdings auch hier das „übliche“ Bild wieder: zwei Drittel der Frauen sind im mittleren Dienst, ein Drittel im gehobenen Dienst. Nur drei Frauen zählen zum höheren Dienst. Auch bei der Betrachtung der einzelnen Vergütungsgruppen ist festzustellen: Frauen sind überproportional in den unteren Vergütungsgruppen zu finden. Im Vergleich zu 1993 hat sich der Frauenanteil bei den Angestellten nur unwesentlich, um 0,5% erhöht. Deutlich verbessert hat sich der Frauenanteil in der Vergütungsgruppe IVa, der 1993 30,8% und 1999 50,0% betrug. Leider setzt sich diese erfreuliche Entwicklung nicht in den Vergütungsgruppen III (20,5%) und II (5,0%) fort.
- Der Beamtenbereich ist im Vergleich zu 1993 annähernd gleich geblieben. Der Frauenanteil betrug 1999 35,4% und ist damit im Gegensatz zu 1993 um 3% gestiegen. Relativ ausgewogen ist die Verteilung auf den mittleren Dienst 31,9% und den gehobenen Dienst 40,3%. Im höheren Dienst sind nur noch 28,6% Frauen. Auch hier gilt die Regel, je höher die Besoldung, desto weniger Frauen sind anzutreffen, wobei der „Bruch“ in der A11 stattdesfalls (41,2%), in A12 sind Frauen nur noch mit 17,6% vertreten.

#### 3 Personalrat

- Leider hat sich der Frauenanteil im Personalrat nach der Wahl im Mai 2000 deutlich verschlechtert. Unter 13 Personalratsmitgliedern sind nur noch 3 Frauen. Während vor dieser Wahl in allen Beschäftigtengruppen (Arbeiter, Beamte, Angestellte) Frauen vertreten waren, sind sie jetzt nur noch im Angestelltenbereich.

#### 4 Rat der Stadt Bergisch Gladbach

- Ein Drittel der Ratsmitglieder sind Frauen. Damit liegt der Frauenanteil über dem Durchschnitt der nordrhein-westfälischen Kommunen. Nichts desto trotz liegt der Anteil der Frauen im Rat noch immer deutlich unter dem Frauenanteil in der Bevölkerung. Frauen sind in den politischen Gremien, gemessen an ihrem Anteil in der Bevölkerung, deutlich unterrepräsentiert.

### 1 Beschäftigte im Überblick

Zum Stichtag 30.09.1999 wurden von den Fachbereichen alle Beschäftigten mit einem festen Arbeitsvertrag und die befristet Beschäftigten mit einem Vertrag von mindestens einem halben Jahr erfasst. Die ausführlichen Ergebnisse nach Fachbereichen sind in den Tabellen 7 bis 17 im Anschluss an den Text dargestellt (Seite 25ff).

Insgesamt waren 1.059 Beschäftigte mit den oben genannten Kriterien beschäftigt. Bei der letzten Erhebung der Gleichstellungsstelle betrug die Beschäftigtenzahl 1.241 (Gleichstellungsstelle der Stadt Bergisch Gladbach, Frauen in der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, Situationsanalyse, Aktualisierte 2. Auflage). Bei dieser Erhebung waren allerdings alle befristet Beschäftigten erfasst - auch diejenigen, die weniger als ein halbes Jahr bei der Stadt beschäftigt waren. Ein direkter Vergleich lässt sich somit nur bedingt herstellen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Anzahl der Beschäftigten zurückgegangen ist.

Mit 438 Frauen liegt der Frauenanteil in der Stadtverwaltung bei 41,4%. Dieser Anteil ist etwas geringer als der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bergisch Gladbach mit 46,2% (Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen, Stand: 30.06.1998). Auch arbeiten in der Stadtverwaltung weniger Frauen als im Durchschnitt der Gebietskörperschaften (öffentliche Arbeitgeber) im Stadtgebiet. Hier liegt der Frauenanteil bei 52,0%.

Bei der jetzigen Erhebung wurden die Beschäftigten auch nach Fachbereichen differenziert erhoben. Prozentual gesehen arbeiten die meisten Frauen in den Fachbereichen 2 - Finanzen (64,9%) und 5 - Jugend und Soziales (63,9%). Mit einem Anteil von 14,3% arbeiten die wenigsten Frauen im Fachbereich 7 - Umwelt und Technik (Abb. 1).



Abb. 1

Die Hälfte der Beschäftigten (52,2%) bei der Stadtverwaltung arbeitet als Angestellte. Bei den Frauen ist der Anteil der Angestellten mit über zwei Dritteln (69,6%) noch wesentlich höher. Jeweils ungefähr ein Viertel der Beschäftigten arbeitet als Arbeiterinnen und Arbeiter (22,5%) oder als Beamtinnen und Beamten (25,3%). Während bei den Frauen der Anteil der Arbeiterinnen und Arbeitern mit 8,7% nur sehr gering ist, entspricht der Anteil der Beamtinnen und Beamten mit 21,7% in etwa dem Durchschnitt (25,3%) (Abb. 2).

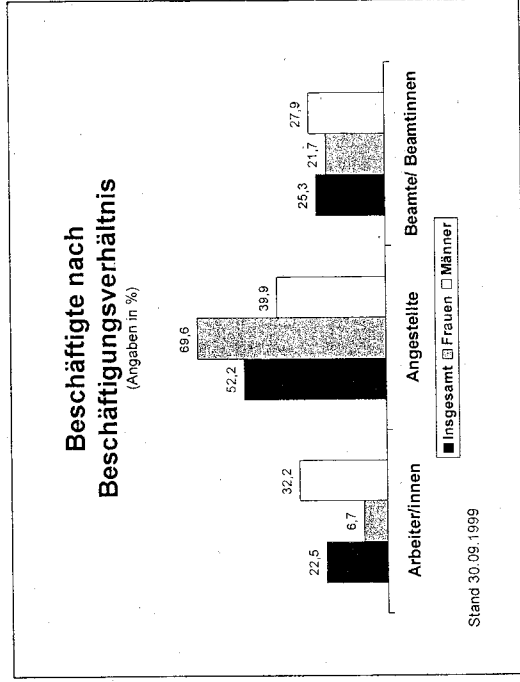


Abb. 2

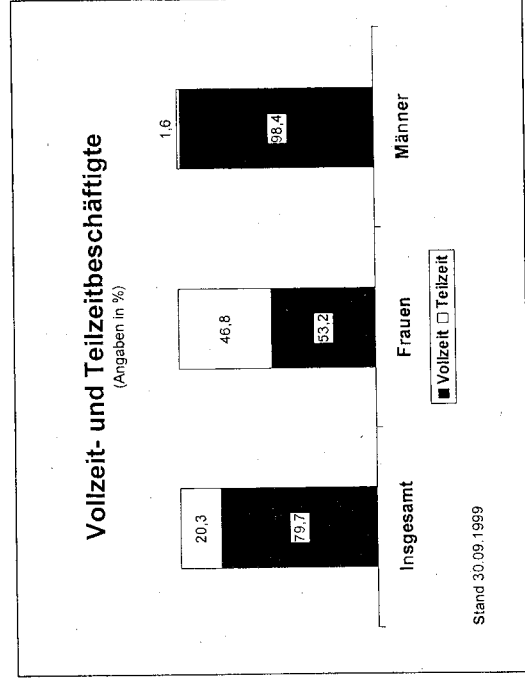


Abb. 3

215 Beschäftigte arbeiten als Teilzeitkräfte, dies entspricht einem Fünftel (20,3%) der Beschäftigten. Bei den Frauen liegt der Anteil allerdings mit 46,8% bei fast der Hälfte der Beschäftigten (Abb. 3).

Nur 10 Männer (1,6%) arbeiten Teilzeit. Die Stadtverwaltung bietet den Beschäftigten überdurchschnittlich viele Teilzeitarbeitsplätze. Der durchschnittliche Teilzeitanteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt in Bergisch Gladbach 14,1% (Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik, Stand: Juni 1998).

In dem Zeitraum von Oktober 1998 bis Ende September 1999 haben 177 Beschäftigte eine Leistungszulage erhalten, 28 bzw. 15,8% sind Frauen (Abb. 4). Der relativ geringe Frauenanteil bei den Leistungszulagen erklärt sich damit, dass die meisten Leistungszulagen (80,2%) im Bereich der Arbeiter und Arbeiterinnen gezahlt werden und hier die Frauen mit einem Anteil von 16,0% nur sehr gering vertreten sind.

Im gleichen Zeitraum sind 32 Beschäftigte aufgestiegen, hier betrug der Frauenanteil genau die Hälfte.

55 Personen wurden insgesamt in den Fachbereichen eingestellt, mit 56,4% sind Frauen bei den Einstellungen sogar überproportional häufig vertreten. Bei den Einstellungen handelt es sich nicht nur um Einstellungen von außerhalb, sondern um alle Einstellungen in den Fachbereichen.

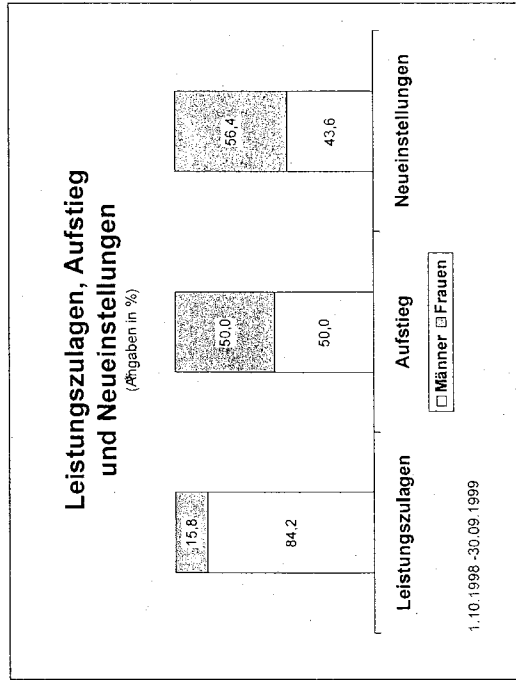


Abb. 4

Von Oktober 1998 bis September 1999 haben die Beschäftigten der Stadtverwaltung 1.072 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen besucht. Der größte Anteil der Qualifizierungsmaßnahmen wurde im Bereich DV-Qualifizierung durchgeführt. 41,7% der Maßnahmen fanden in diesem Bereich statt (Abb. 5). Einen etwas geringeren Umfang nimmt mit 38,5% der Maß-

nahmen die fachlichen Qualifizierung ein. Persönliche Qualifizierungsmaßnahmen wie Seminare zu Rhetorik und Teamarbeit machen 19,8% der Maßnahmen aus. Der Frauenanteil an den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist mit 55,8% überdurchschnittlich hoch. Während bei den Frauen der Anteil der Maßnahmen zur persönlichen Qualifizierung mit 27,9% einen höheren Anteil ausmachen, sinkt der Anteil bei den Männern auf 9,5%.

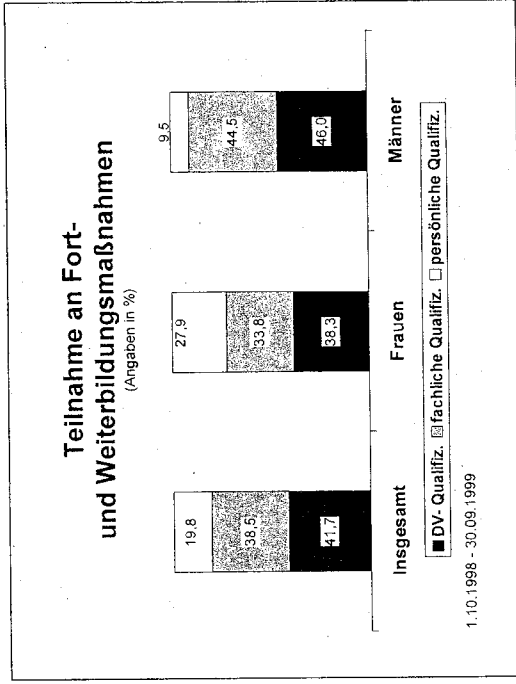


Abb. 5

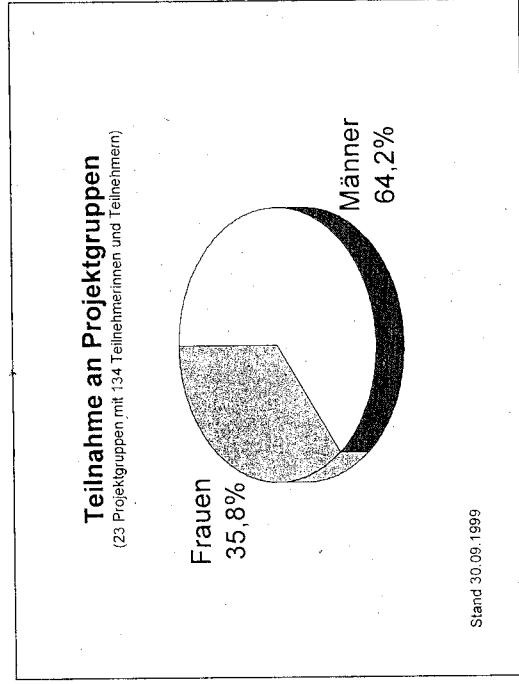


Abb. 6

Zum Stichtag 30.09.1999 gab es in der Stadtverwaltung 23 Projektgruppen mit insgesamt 134 Mitgliedern. Frauen sind in diesen Projektgruppen mit einem Anteil von 35,8% unterrepräsentiert (Abb. 6).

## 2 Beschäftigungsverhältnis

Der Anteil der Frauen ist im Bereich der Angestellten mit 55,2% am höchsten. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten liegt der Frauenanteil etwas über einem Drittel (35,4%) und im Arbeiterinnen- und Arbeiterbereich bei 16,0% (Abb. 7).

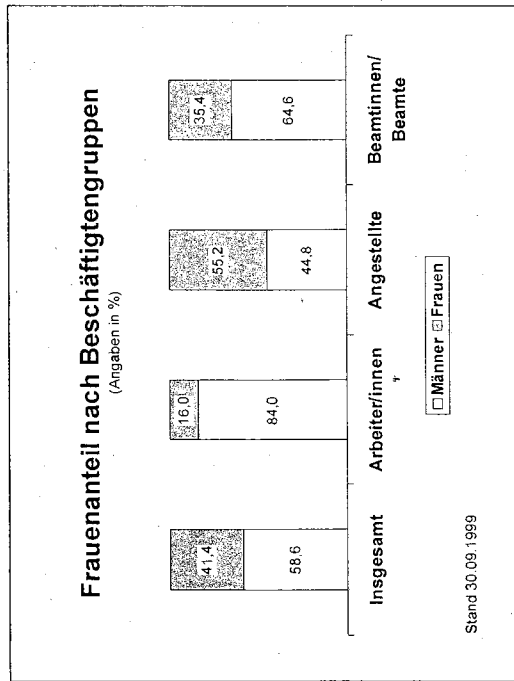


Abb. 7

In den einzelnen Fachbereichen sind die Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich vertreten. Der Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter ist im Fachbereich 7 mit 62,5% am höchsten. Die Angestellten sind in den Fachbereichen 6, 8, 5 und 4 am stärksten vertreten. Den höchsten Anteil an Beamten weist der Fachbereich 3 mit 62,9% auf. Ein ebenfalls relativ hoher Anteil an Beamtinnen und Beamten ist im Fachbereich 1 beschäftigt (43,6%).

## 2.1 Arbeiterinnen und Arbeiter

Im Arbeiterinnen- und Arbeiterbereich ist im Vergleich zu der Erhebung 1993 ein deutlicher Rückgang der Beschäftigten (1993: 312, 1999: 238) und insbesondere der Frauen zu verzeichnen. Waren 1993 noch 112 Arbeiterinnen bei der Stadt beschäftigt sind es 1999 nur noch 38. Der Anteil der Frauen an den Arbeiterinnen und Arbeiter beträgt somit auch nur noch 16,0% gegenüber 36,0% 1993. Dies lässt sich mit der Privatisierung der Reinigerinnen erklären.

Der Arbeiterinnen- und Arbeiterbereich wird in den einfachen Dienst (Lohngruppen 1 bis 4a) und den mittleren Dienst eingeteilt (Lohngruppe 5 bis 9). Mit 94,7% (36) sind fast alle Arbeiterinnen im einfachen Dienst beschäftigt (Abb. 7). 92,1% der Arbeiterinnen arbeiten in den untersten Lohngruppen 1 und 1a. Bei den Männern hingegen arbeitet nur ein Drittel (32,5%) im einfachen Dienst. In den untersten Lohngruppen 1 bzw. 1a ist ein Mann (0,5%) beschäftigt.

Die zwei Arbeiterinnen im mittleren Dienst sind in den Lohngruppen 6 und 6a eingruppiert. Die männlichen Arbeiter sind überwiegend in den Lohngruppen 5 bis 6 beschäftigt. 9,5% (11) Arbeiter werden nach den höheren Lohngruppen 7 und 8 entlohnt.

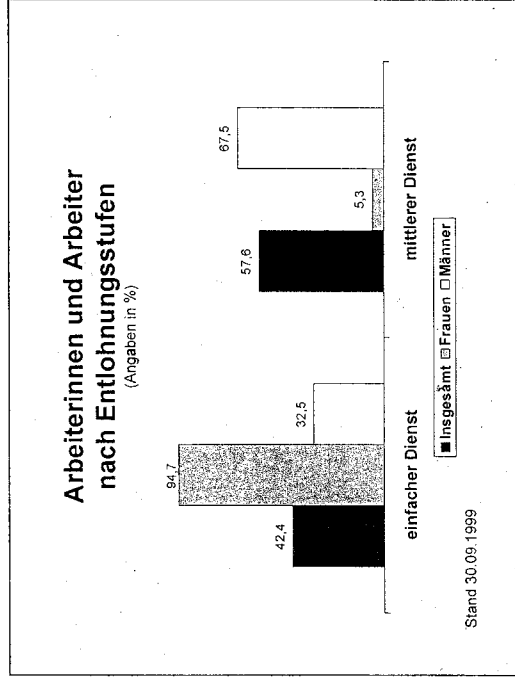


Abb. 8

Der wichtigste Fachbereich für die Beschäftigung von Arbeiterinnen und Arbeitern ist der Fachbereich 7 mit dem Betriebshof und Bauhof. 79,0% (188 Arbeiterinnen und Arbeiter) sind im Fachbereich 7 beschäftigt. Weitere 18,1% (43 Arbeiterinnen und Arbeiter) arbeiten im Fachbereich 4 als Hausmeisterinnen und Hausmeister sowie als Reinigerinnen an den Schulen. Im Fachbereich 4 ist der Anteil der Frauen an den Arbeiterinnen mit 65,1% überproportional hoch.

## 2.2 Angestellte

Die größte Beschäftigtengruppe machen mit 52,2% bzw. 553 Personen die Angestellten aus. Inwieweit in diesem Bereich die Anzahl der Beschäftigten im Vergleich zu 1993 zurückgegangen ist (1993: 664 Angestellte), lässt sich aufgrund der unterschiedlichen Berücksichtigung der befristet Beschäftigten nicht genau festlegen. Sowohl absolut als auch relativ sind im Angestelltenbereich bei der Stadtverwaltung die meisten Frauen beschäftigt.

Zwei Drittel (66,6%) der weiblichen Angestellten sind im mittleren Dienst beschäftigt, ein Drittel (32,5%) im gehobenen Dienst und 1,0% bzw. 3 Angestellte im höheren Dienst (Abb. 9). Bei den männlichen Angestellten ist der Anteil derjenigen Beschäftigten im mittleren und gehobenen Dienst mit 47,6% und 48,8% jeweils relativ gleich groß, 3,6% der männlichen Angestellten sind im höheren Dienst beschäftigt. Innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen ist der Frauenanteil in den höheren Gehaltsstufen jeweils niedriger. Die höchste Gehaltsstufe für Frauen im Angestelltenbereich ist BAT II des höheren Dienstes (3 Frauen). Bei den Männern sind 4 Angestellte noch in höheren Besoldungsgruppen BAT Ib und Ia eingestuft. Während über ein Drittel der männlichen Angestellten nach BAT IVa bzw. höher bezahlt wird, sind es bei den weiblichen Angestellten nur 13,8%. Die Schwelle im Angestelltenbereich, ab der die Frauen unterrepräsentiert sind ist BAT III. Nur ein Fünftel (20,5%) der Angestellten in dieser Gehaltsgruppe sind Frauen.

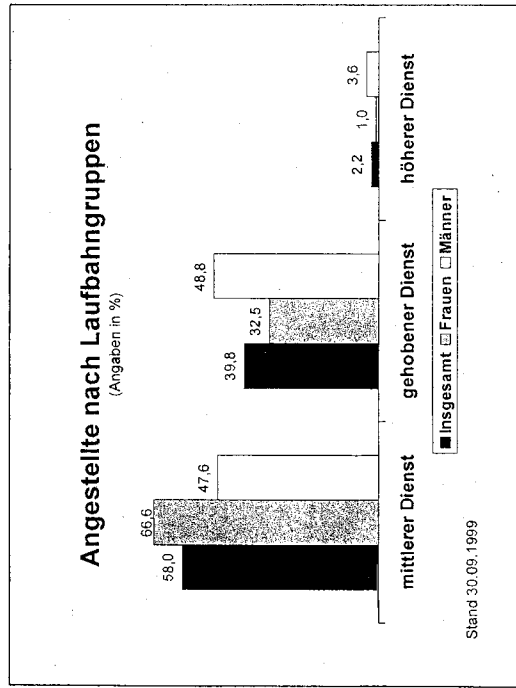


Abb. 9

Der Frauenanteil bei den Angestellten ist in den Fachbereichen 2 (78,4%), 3 (67,8%) und 5 (67,3%) besonders hoch. In den Fachbereichen 6 (44,9%) und 7 (29,9%) liegt der Anteil der weiblichen Angestellten unterhalb des Durchschnitts.

### 2.3 Beamtinnen und Beamte

Die Anzahl der Beamtinnen und Beamten ist mit 268 gegenüber der Erhebung 1993 gleich geblieben (1993: 265). Der Anteil der Beamtinnen ist mit 35,4% gegenüber der Erhebung 1993 um 3% leicht gestiegen.

Der hohe Anteil der Männer (68,1%) im mittleren Dienst erklärt sich damit, dass die Feuerwehrleute im mittleren Dienst eingruppiert sind. Diese Gruppe macht 70 der 79 Männer des mittleren Dienstes aus.

Anders als bei den anderen Beschäftigtengruppen ist die Verteilung der Männer und Frauen auf die Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes relativ gleich (Abb. 10). Bei den Frauen ist sogar der Anteil derjenigen im gehobenen Dienst um 10% höher als bei den Männern. Im höheren Dienst sind die Frauen allerdings wiederum etwas unterrepräsentiert. 8,4% der Beamtinnen sind im höheren Dienst beschäftigt und 11,6% der Männer.

Innerhalb der Laufbahngruppen zeigen sich jedoch noch deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Frauen sind eher in den unteren Gehaltsstufen der einzelnen Laufbahngruppen zu finden und Männer eher in den höheren. In der Endstufe des mittleren Dienstes (A9) sinkt der Frauenanteil auf 25,0%. Im Beamtinnen- und Beamtenbereich ist die Schwelle, ab der Beamtinnen unterrepräsentiert sind, die Stufe A11 (41,2%). Hier beträgt der Anteil der Frauen nur 17,6% (3 Frauen, 14 Männer). Im höheren Dienst liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei 28,6%. Die höchste Besoldungsstufe für Frauen ist A15 (2 Frauen). Die Mehrzahl der im höheren Dienst beschäftigten Beamtinnen sind sogenannte Quereinsteigerinnen, die über einen Hochschulabschluss von außen in die Stadtverwaltung gekommen sind.

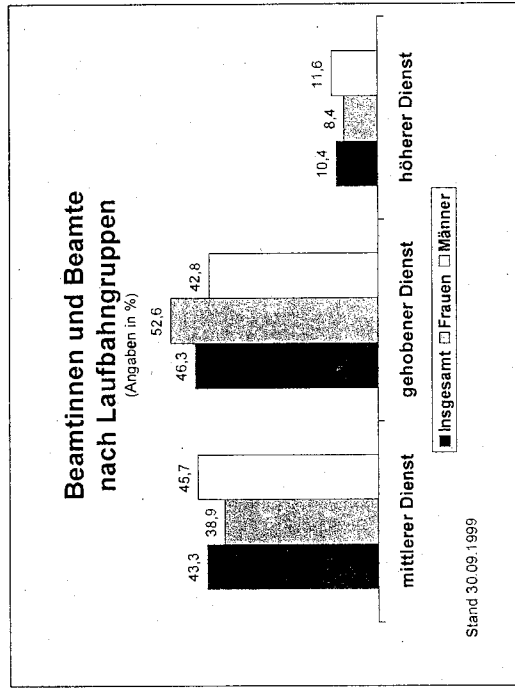


Abb. 10

In den Fachbereichen 4 und 5 sind jeweils deutlich über die Hälfte der Beamtinnen und Beamten Frauen (58,8% und 56,4%). Deutlich unterhalb des durchschnittlichen Frauenanteils bei den Beamtinnen und Beamten von einem Drittel (35,4%) liegt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten im Fachbereich 3. Der niedrige Frauenanteil in diesem Bereich von 14,0% erklärt sich damit, dass hier die Feuerwehr angesiedelt ist, wo zur Zeit außer in der Verwaltung noch keine Frauen arbeiten.

### 3 Teilzeitarbeit und Beurlaubungen

Am 30.09.1999 betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 20,3%. Bei den Frauen ist mit einem Anteil von 46,8% fast jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt. Bei den Männern ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 10 Männern (1,6%) verschwindend gering. Somit liegt der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten bei 95,3%.

Bei den Arbeiterinnen sind mit 32 von 33 Frauen fast alle Frauen auf Teilzeittbasis beschäftigt (84,2%). Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist bei den Beamtinnen und Beamten (44,2%) und den Angestellten (43,0%) nahezu gleich. Bei den Beamtinnen und Beamten gibt es keinen teilzeitbeschäftigten Mann, bei den Angestellten 9 und bei den Arbeiterinnen und Arbeitern einen. Je höher die Besoldungsstufe ist, umso niedriger ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Im mittleren Dienst der Beamtinnen und Beamten ist die Hälfte der Frauen (51,4%) teilzeitbeschäftigt, im gehobenen Dienst 44,0% und im höheren Dienst 12,5% (Abb. 11). In den Besoldungsstufen A12 bis A16 ist eine der 11 Frauen teilzeitbeschäftigt. Im mittleren Dienst der Angestellten liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen bei 44,8%, im gehobenen bei 40,4% und im höheren Dienst der Angestellten ist keine der drei Frauen teilzeitbeschäftigt.

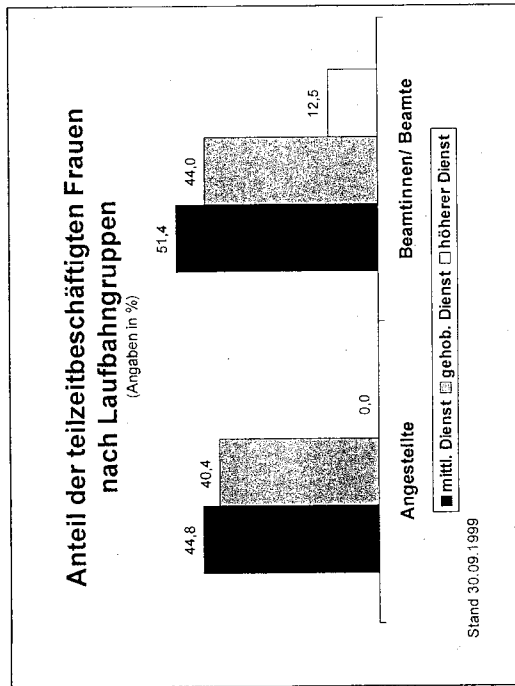


Abb. 11

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten eines Fachbereiches steigt mit dem Anteil der dort beschäftigten Frauen. Im Fachbereich 4 arbeiten 42,3% aller Beschäftigten Teilzeit und im Fachbereich 3 nur 11,9%. Bezogen auf die beschäftigten Frauen ist der Teilzeitanteil ebenfalls im Fachbereich 4 mit über zwei Dritteln (69,3%) am höchsten. Der hohe Teilzeitanteil in diesem Bereich erklärt sich unter anderem damit, dass hier 28 Raumpfleger/innen beschäftigt sind, die alle Teilzeitverträge haben. In den Fachbereichen 6, 7 und 8 ist der Teilzeitanteil der dort beschäftigten Frauen mit jeweils knapp einem Drittel relativ niedrig.

Die Teilzeitbeschäftigten arbeiten in unterschiedlichen Arbeitzeitsystemen. Die größte Gruppe mit 44,2% geht einer klassischen Halbtagsbeschäftigung mit einer Arbeitszeit zwischen 18 und 24 Stunden nach (Abb. 12). 39,1% haben eine Arbeitszeit von 30 Stunden und mehr, 13,0% zwischen 24 und 30 Stunden und nur 3,7% (8 Beschäftigte) eine Arbeitszeit unter 18 Stunden. In den einzelnen Beschäftigungsgruppen verteilen sich die Arbeitszeiten sich jedoch jeweils anders. Drei Viertel (78,8%) der Raumpflegerinnen im Arbeiterbereich haben Arbeitszeiten über 30 Stunden. Im Angestelltenbereich entspricht die Arbeitszeit in etwa der Verteilung bei den Teilzeitbeschäftigten insgesamt. Die größte Gruppe mit 44,3% arbeitet zwischen 18 und 24 Stunden; ein Drittel (34,3%) hat Arbeitszeiten über 30 Stunden, 17,1% zwischen 24 und 30 Stunden und 4,3% unter 18 Stunden. Zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen (66,7%) arbeiten als Halbtagskräfte mit einer Arbeitszeit zwischen 18 und 24 Stunden. Ein Viertel (23,8%) hat eine Arbeitszeit von mehr als 30 Stunden, 9,5% zwischen 24 und 30 Stunden und keine eine Arbeitszeit unter 18 Stunden.

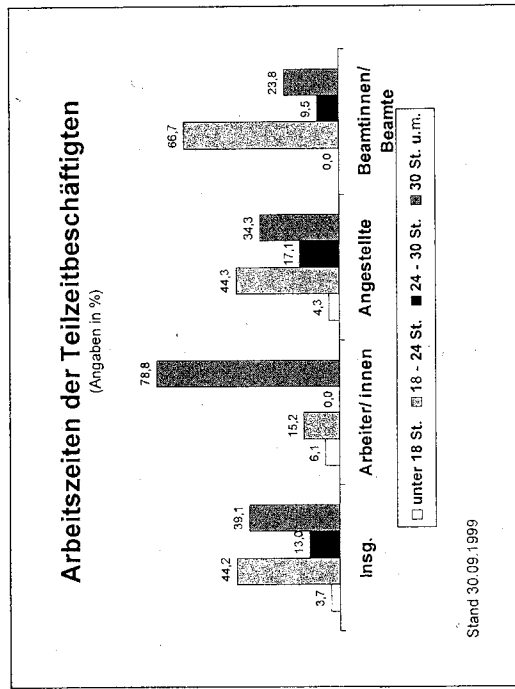


Abb. 12

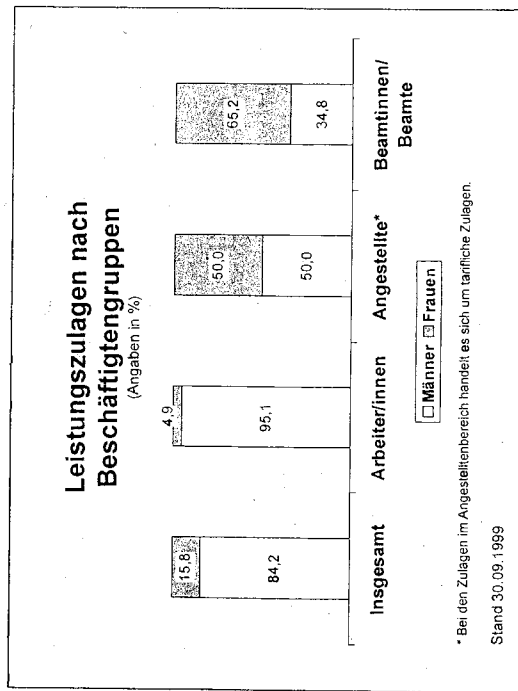
44 Beschäftigte sind zum Stichtag aus familiären Gründen beurlaubt. Aus familiären Gründen lassen sich fast ausschließlich Frauen beurlauben. Unter den Beurlaubten ist nur ein Mann.



#### 4 Leistungszulagen

Zum Stichtag erhalten 177 Beschäftigte eine Leistungszulage, davon 28 Frauen (15,8%). Nach Beschäftigtengruppen differenziert betrachtet ist der Frauenanteil an den Leistungszulagen jedoch sehr unterschiedlich. Die meisten Leistungszulagen (80,2%) werden im Arbeiterinnen und Arbeiterbereich gezahlt. In diesem Bereich ist zum einen der Anteil der Frauen unterdurchschnittlich und zum anderen werden im Bereich der Frauenbeschäftigung (hauptsächlich Raumpflegerinnen) kaum Zulagen gezahlt. 5 Raumpflegerinnen des Fachbereichs 7 erhalten eine Leistungszulage, die restlichen 30 Raumpflegerinnen nicht. Bei den Angestellten sieht das Verhältnis schon ganz anders aus. Hier erhalten mit jeweils 50,0% genauso viele Frauen wie Männer schon ganz anders aus. Im Beamtinnen und Beamtenbereich liegt der Anteil der Frauen, die eine Zulage erhalten, sogar bei zwei Drittel der Beschäftigten (65,2%).

Entsprechend der Verteilung der Beschäftigtengruppen in den einzelnen Fachbereichen liegt der Frauenanteil an den Leistungszulagen in allen Fachbereichen außer im Fachbereich 7 (mit einem hohen Arbeiteranteil) über ihrem Anteil an den Beschäftigten.



\* Bei den Zulagen im Angestelltenbereich handelt es sich um tarifliche Zulagen.

Stand 30.09.1999

Abb. 13

#### 5 Aufstieg

Vom 01.10.1998 bis 30.09.1999 sind insgesamt 32 Beschäftigte in eine höhere Gehaltsstufe aufgestiegen. Dies entspricht 3,0% der Beschäftigten insgesamt. Genau die Hälfte waren Frauen (Abb. 14). Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter ist keine Beschäftigte/kein Beschäftigter in eine höhere Lohngruppe aufgestiegen. Bei den Angestellten waren es 18 Per-

sonen. Mit 10 Frauen entspricht der Frauenanteil (55,6%) an den Aufgestiegenen genau dem Frauenanteil an den Beschäftigten in diesem Bereich. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten sind 14 Beschäftigte befördert worden. Mit 6 Frauen liegt ihr Anteil (42,9%) leicht über ihrem Anteil an den Beschäftigten (35,4%).

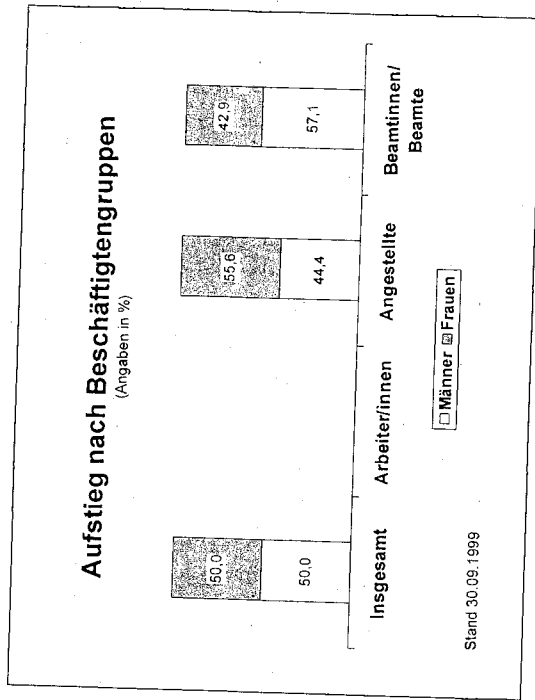
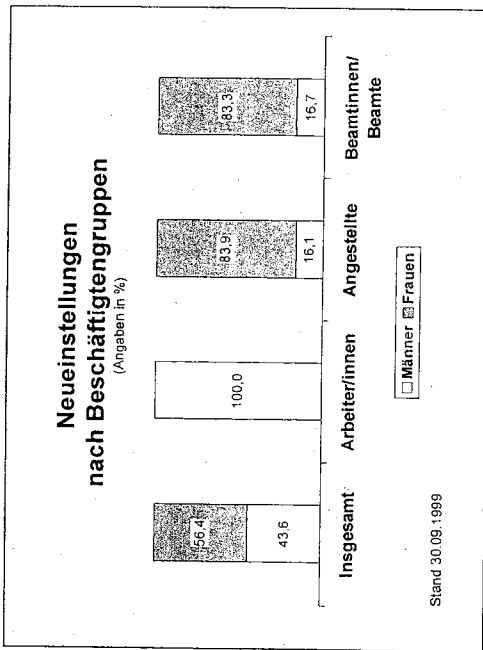


Abb. 14

#### 6 Neueinstellungen / Umsetzungen

In den Fachbereichen wurden vom 01.10.1998 bis 30.09.1999 55 Personen eingestellt. Dabei handelt es sich nicht nur um Personen, die von außen kamen, sondern auch um Beschäftigte die innerhalb der Fachbereiche umgesetzt wurden. Über die Hälfte (56,4%) der in den Fachbereichen eingestellten Personen sind Frauen (Abb. 15).

Insgesamt wurden 18 Arbeiter eingestellt, darunter keine Frau. Dadurch sinkt der Frauenanteil bei den Neueinstellungen insgesamt. Im Angestelltenbereich und im Bereich der Beamtinnen und Beamten wurden mit 83,9% und 83,3% überwiegend Frauen eingestellt.



Stand 30.09.1999

Abb. 15

## 7 Aus- und Fortbildung

Zum Stichtag 30.09.1999 wurden 23 Auszubildende in 11 Ausbildungsberufen ausgebildet. Knapp über die Hälfte (12) der Ausbildungsstellen sind mit weiblichen Auszubildenden besetzt (Tabelle 1). 9 der 12 weiblichen Auszubildenden werden in kaufmännischen Berufen ausgebildet, während es bei den Männern 4 von 11 sind. Erstmals gibt es im Beruf des Kfz-Mechanikers/der Kfz-Mechanikerin eine weibliche Auszubildende.

Tabelle 1: Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Ausbildungsbereich	Insg.	Frauen	Männer
Inspektoranwarter/in	4	1	3
Sekretaranwarter/in	2	2	0
Kaufmann/-frau für Bürokomm.	2	2	0
Fachangestellter für Bürokomm.	2	2	0
Fachangestellter für Medien und Informationsdienste	3	2	1
Bauzeichner/in	1	1	0
Kfz-Mechaniker/in	4	1	3
Ver- und Entsorger/in	2	1	1
Vermessungstechniker/in	1	0	1
Straßenwärter/in	1	0	1
Fachinformatiker/in	1	0	1
<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
<b>%</b>	<b>100,0</b>	<b>52,2</b>	<b>47,8</b>

Stand 30.09.1999

Insgesamt wurden vom 01.10.1998 bis 30.09.1999 1.072 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen besucht. Theoretisch haben somit alle Beschäftigten an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. In der Praxis werden jedoch je nach Arbeitsbereich man-

che Beschäftigte an mehreren Seminaren teilnehmen und andere an keinem. Der Frauenanteil an den Fortbildungsmaßnahmen liegt mit 55,8% über ihrem Anteil an den Beschäftigten. In den einzelnen Fachbereichen werden jedoch in ganz unterschiedlichen Umfang Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen besucht. Im Verhältnis zu den Beschäftigten werden die meisten Seminare im Fachbereich 5 (im Durchschnitt 2,3 Seminare pro Beschäftigte(r) und die wenigsten im Fachbereich 4 (0,3 Seminare pro Beschäftigte(r)).

Der größte Teil der Fortbildungen wird mit 41,7% im Bereich der Datenverarbeitung durchgeführt. Ein nahezu gleich großer Anteil (38,5%) der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt im Bereich der fachlichen Qualifizierung. Ein Fünftel der Beschäftigten (19,8%) hat an Seminaren der persönlichen Qualifizierung (Rhetorik, Teamarbeit usw.) teilgenommen. Mit 27,9% ist bei Frauen der Bereich der persönlichen Qualifizierung eindeutig stärker vertreten als bei den Männern. Bei diesen liegt der Schwerpunkt eindeutig auf der Qualifizierung im Bereich der Datenverarbeitung (46,0%) und der fachlichen Qualifizierung (44,5%).

Tabelle 2: Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Fachbereich	Insgesamt			DV-Qualifizierung			Fachl. Qualifizierung			Persönliche Qualifizierung		
	Insg.	F	M	Insg.	F	M	Insg.	F	M	Insg.	F	M
Insgesamt	abs. 1.072	598	474	447	229	218	413	202	211	212	167	45
	% 100,0	100,0	100,0	41,7	38,3	46,0	38,5	33,8	44,5	19,8	27,9	9,5
Fachbereich 1	abs. 84	43	41	26	19	7	50	20	30	8	4	4
	% 100,0	100,0	100,0	31,0	44,2	17,1	59,5	46,5	73,2	9,5	9,3	9,8
Fachbereich 2	abs. 49	24	25	7	2	5	30	12	18	12	10	2
	% 100,0	100,0	100,0	14,3	8,3	20,0	61,2	50,0	72,0	24,5	41,7	8,0
Fachbereich 3	abs. 109	79	30	60	43	17	26	15	11	23	21	2
	% 100,0	100,0	100,0	55,0	54,4	56,7	23,9	19,0	36,7	21,1	26,6	6,7
Fachbereich 4	abs. 61	49	12	24	22	2	19	14	5	18	13	5
	% 100,0	100,0	100,0	39,3	44,9	16,7	31,1	28,6	41,7	29,5	26,5	41,7
Fachbereich 5	abs. 333	238	95	53	34	19	131	86	45	149	118	31
	% 100,0	100,0	100,0	15,9	14,3	20,0	39,3	36,1	47,4	44,7	49,6	32,6
Fachbereich 6	abs. 105	47	58	45	22	23	58	24	34	2	1	1
	% 100,0	100,0	100,0	42,9	46,8	39,7	55,2	51,1	58,6	1,9	2,1	1,7
Fachbereich 7	abs. 290	95	195	220	80	140	70	15	55	0	0	0
	% 100,0	100,0	100,0	75,9	84,2	71,8	24,1	15,8	28,2	0,0	0,0	0,0
Fachbereich 8	abs. 16	5	11	8	4	4	8	1	7	0	0	0
	% 100,0	100,0	100,0	50,0	80,0	36,4	50,0	20,0	63,6	0,0	0,0	0,0
Stabsstellen	abs. 10	9	1	4	3	1	6	6	0	0	0	0
	% 100,0	100,0	100,0	40,0	33,3	100,0	60,0	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Rechnungsprüfung	abs. 15	9	6	0	0	0	15	9	6	0	0	0
	% 100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0

Zeitraum vom 01.10.1998 - 30.09.1999

In fast allen Fachbereichen liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten in den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen deutlich über ihrem Anteil an den Beschäftigten in diesem Bereich (Abb. 16). Im Fachbereich 2 und 8 ist der Frauenanteil niedriger, im Fachbereich 6 ist der Anteil der Frauen an den Qualifizierungsmaßnahmen gleich mit dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten.

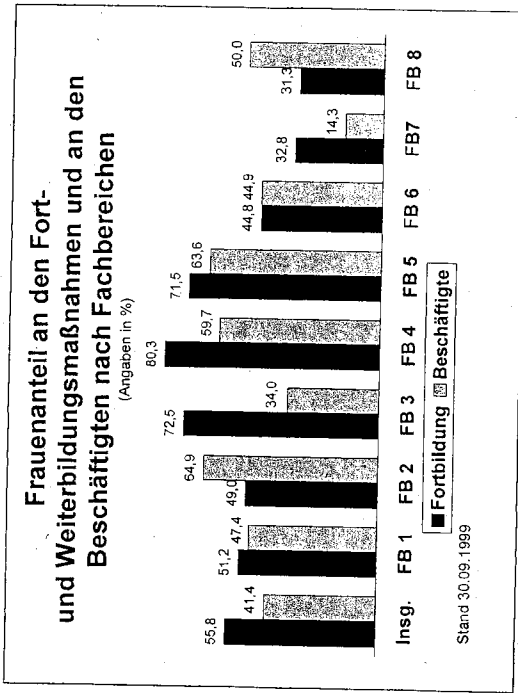


Abb. 16

## 8 Teilnahme an Projekten

In den Fachbereichen bestehen zum Stichtag 23 Projektgruppen (Tabelle 3). Die meisten Projekte werden in den Fachbereichen 1 und 5 durchgeführt. Insgesamt sind 134 Personen an diesen Projekten beteiligt. Zwei Drittel der Mitglieder (86) in den Projektgruppen sind Männer. Der Frauenanteil liegt mit 35,8% um 5,6% unterhalb ihres Anteils an den Beschäftigten.

Tabelle 3: Projektgruppen und ihre Mitglieder

Projektgruppe	Insg.	Frauen	Männer
PV-Ratsinformationssystem (FB 1)	7	1	6
Arbeitskreis Personalentwicklungsplanung (FB 1)	8	2	6
Arbeitskreis Personalauswahl / Personaleinsatz (FB 1)	6	2	4
Arbeitskreis Personalführung (FB 1)	4	2	2
Arbeitskreis Fortbildung (FB 1)	2	1	1
Arbeitskreis Personalförderung (FB 1)	2	0	2
Arbeitskreis Gesundheit (FB 1)	8	0	8
Europäische Währungsunion (FB 2)	11	2	9
Radrennen rund um Köln (FB 4)	7	1	6
Französische Woche (FB 4)	6	6	0
Leonardo (FB 4)	2	0	2
Arbeitsgemeinschaft: Unterkunftskosten in der Sozialhilfe (FB 5)	3	2	1
Arbeitsgemeinschaft: Beihilfen in der Sozialhilfe (FB 5)	2	1	1
Arbeitsgemeinschaft: Veränderungsprozesse in der Sozialhilfe (FB 5)	6	3	3
Schülerticket (FB 5)	2	1	1
Kinderflohmarkt (FB 5)	4	2	2
KIK (Einführung der Software im Jugendamt) (FB 5)	9	3	6
Einführung LOGODATA (FB 5)	4	1	3
Vorbereitung und Durchführung von Stadtteilkonferenzen (FB 5)	13	7	6

Tabelle 3: Projektgruppen und ihre Mitglieder

Projektgruppe	Insg.	Frauen	Männer
"Okokonto" / Ausgleichsflächenkonzept FB 6 / 7 / 8 (FB 6)	7	2	5
Vorbereitungen zur Erstellung des Flächennutzungsplanes (FB 6)	3	1	2
"KRIS" Komm. Rauminformationssystem (FB 6)	8	2	6
Lokale Agenda (FB 7)	10	6	4
<b>Mitglieder insgesamt</b>	<b>134</b>	<b>48</b>	<b>86</b>
	<b>100,0</b>	<b>35,8</b>	<b>64,2</b>

Stand 30.09.1999

## 9 Personalrat

Der Personalrat der Stadtverwaltung hat 13 gewählte Mitglieder: 3 im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter, 7 im Bereich der Angestellten und 3 im Bereich der Beamtinnen und Beamten. In dem im Mai 2000 neu gewählten Personalrat sind 3 Frauen (Abb. 17). Dies entspricht einem Anteil von 23,1%. Damit liegt der Anteil der im Personalrat vertretenen Frauen deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten (41,4%) und ist gegenüber dem letzten Personalrat zurückgegangen. Im 1996 gewählten Personalrat waren noch 5 Frauen vertreten, was einem Anteil von 38,5% entspricht.

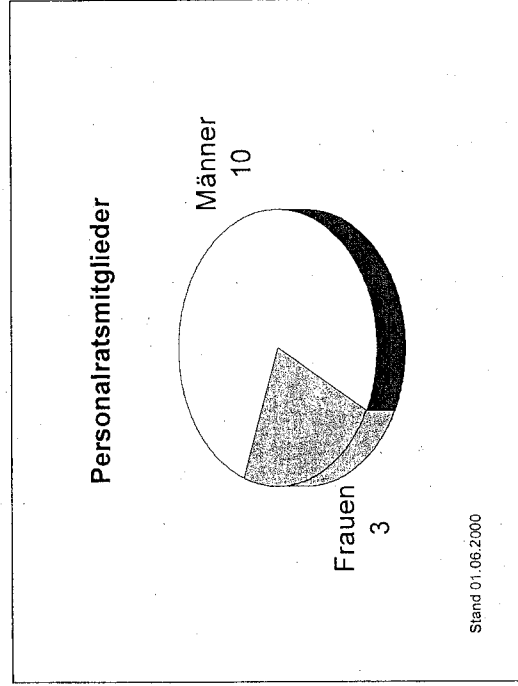


Abb. 17

Die drei in den Personalrat gewählten Frauen vertreten alle den Bereich der Angestellten. Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter und der Beamtinnen und Beamten sind keine Frauen vertreten (Tabelle 4). In dem 1996 gewählten Personalrat waren in allen Bereichen Frauen vertreten.

Tabelle 5: Ratsmitglieder im Rat der Stadt Bergisch Gladbach

Partei	Insg.	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
CDU	28	8	20	28,6
SPD	14	4	10	28,6
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	5	3	2	60,0
F.D.P.	3	2	1	66,7
KIDitative	2	1	1	50,0
<b>Insgesamt</b>	<b>52</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>34,6</b>

Stand 01.10.1999

In den Ausschüssen des Rates sind Frauen mit etwa einem Drittel der stimmberechtigten Mitglieder (31,5%) fast entsprechend ihrem Anteil an den Ratsmitgliedern insgesamt vertreten (Abb. 19). Abweichungen gibt es bei einigen Ausschüssen. Der Ausschuss für die Gleichstellung von Mann und Frau ist mit 10 Frauen und einem Mann besetzt (Tabelle 6). Im Vergabeausschuss ist dafür nur eine Frau gegenüber 12 Männern vertreten. In der letzten Wahlperiode war der Frauenanteil an den Ausschussmitgliedern mit 24,2% noch deutlich niedriger. 4 der 13 Ausschüsse (30,8%) werden von Frauen als Vorsitzende geleitet. In der letzten Ratsperiode waren es 3 von 12 (25,0%).

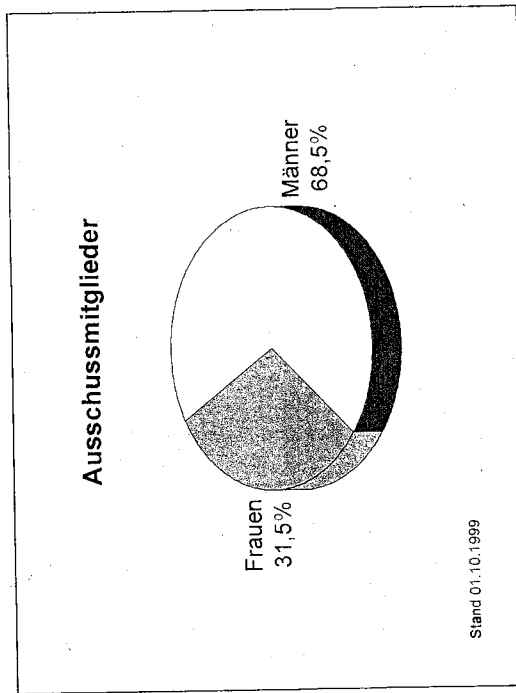


Abb. 19

Tabelle 4: Personalratsmitglieder

Mitglieder	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Arbeiter/innen	3	0	3	0,0
Angestellte	7	3	4	42,9
Beamten/innen/Beamte	3	0	3	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>23,1</b>

Stand 01.06.2000

### 10 Rat und Ausschüsse

Im Rat der Stadt Bergisch Gladbach sind nach der Kommunalwahl im September 1999 52 Ratsmitglieder vertreten. Ein Drittel (18 bzw. 34,6%) der Ratsmitglieder sind Frauen (Abb. 18). Damit liegt der Rat der Stadt Bergisch Gladbach über dem Durchschnitt der nordrhein-westfälischen Kommunen. Hier beträgt der Frauenanteil an allen Ratsmandaten 26,2%. Auch im Vergleich zu den Großstädten mit 100.000 und mehr Einwohnern liegt Bergisch Gladbach noch über dem Durchschnitt (30,7%). Im Vergleich zum Frauenanteil an der Bevölkerung (52,2%) sind Frauen in der politischen Vertretung jedoch immer noch deutlich unterrepräsentiert. Den höchsten Frauenanteil weist die Fraktion der F.D.P. aus: 2 von 3 Ratsmitgliedern sind Frauen (66,7%). In der Fraktion Bündnis90/Die Grünen liegt der Frauenanteil bei 60,0% und in der KIDitative bei genau 50,0%. In der Fraktion der CDU und SPD beträgt der Frauenanteil jeweils 28,6% (Tabelle 5). Im Vergleich zur letzten Wahlperiode ist der Frauenanteil noch leicht gestiegen. Nach der Wahl 1994 waren 30,5% der Ratsmitglieder Frauen. Die absolute Zahl von 18 weiblichen Ratsmitgliedern ist gleich geblieben.

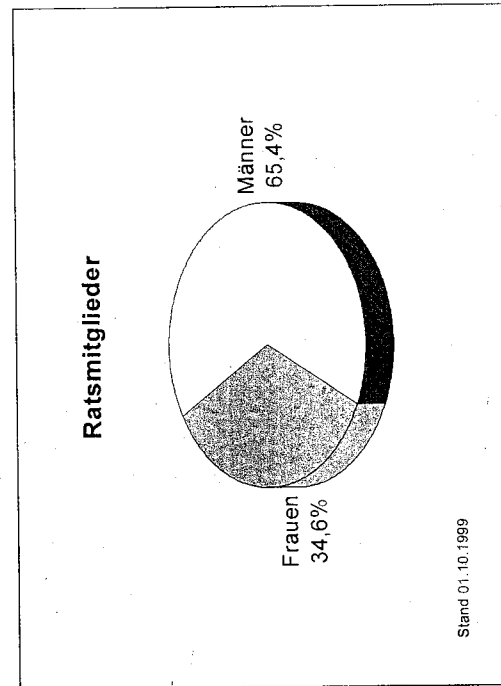


Abb. 18



Tabelle 6: Stimmberechtigte Ausschussmitglieder

Ausschuss	Insg.	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Hauptausschuss	19	8	11	42,1
Ausschuss für Anregungen und Beschwerden	13	2	11	15,4
Ausschuss für die Gleichstellung von Mann und Frau	11	10	1	90,9
Rechnungsprüfungsausschuss	13	3	10	23,1
Vergabeausschuss	13	1	12	7,7
Finanz- und Liegenschaftsausschuss	15	2	13	13,3
Ausschuss für Bildung, Kultur, Schule und Sport	18	6	12	33,3
Jugendhilfeausschuss	15	7	8	46,7
Planungsausschuss	15	4	11	26,7
Ausschuss für Umwelt, Infrastruktur und Verkehr	18	4	14	22,2
Wahlprüfungsausschuss	7	4	3	57,1
Urnungsausschuss	6	1	5	16,7
<b>Insgesamt</b>	<b>165</b>	<b>52</b>	<b>113</b>	<b>31,5</b>

Ortsrecht der Stadt Bergisch Gladbach, Stand April 2000

Tabelle 7: Personalbestand und -entwicklung insgesamt

Beamtinnen/ Beamtinnen/ m.D. A5	Frauen		Männer		Teilzeit		Leistungszulage		Aufstieg		Neueinstellung		
	Insg. abs.	%	abs.	%	Insg. abs.	%	Insg. abs.	%	Insg. abs.	%	Insg. abs.	%	
A6	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
A7	16	34,0	31	66,0	11	11,0	68,8	7	6	85,7	0	0,0	
A8	47	29,8	33	70,2	5	5,0	35,7	6	5	83,3	4	25,0	
A9	20	5,0	15	75,0	3	3,0	60,0	1	1	100,0	0	0,0	
<b>Insgesamt</b>	<b>116</b>	<b>37,1</b>	<b>79</b>	<b>68,1</b>	<b>19</b>	<b>19,0</b>	<b>51,4</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>85,7</b>	<b>6</b>	<b>33,3</b>	
g.D. A9	13	7	53,8	6	46,2	1	14,3	1	1	100,0	0	0,0	
A10	51	26	51,0	25	49,0	11	11,0	42,3	1	1	100,0	2	100,0
A11	34	14	41,2	20	58,8	10	10,0	71,4	1	0	0,0	1	100,0
A12	17	3	17,6	14	82,4	0	0,0	0,0	0	0,0	1	100,0	
A13	9	0	0,0	9	100,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0	0,0	
<b>Insgesamt</b>	<b>124</b>	<b>50</b>	<b>40,3</b>	<b>74</b>	<b>59,7</b>	<b>22</b>	<b>22,0</b>	<b>44,0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>
h.D. A13	11	3	27,3	8	72,7	1	33,3	0	0	0,0	0	0,0	
A14	8	3	37,5	5	62,5	0	0,0	0,0	0	0,0	0	0,0	
A15	7	2	28,6	5	71,4	0	0,0	0,0	6	2	33,3	0	0,0
A16	2	0	0,0	2	100,0	0	0,0	0,0	1	0	0,0	1	100,0
<b>Insgesamt</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>28,6</b>	<b>20</b>	<b>71,4</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>28,6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
<b>Insgesamt</b>	<b>268</b>	<b>95</b>	<b>35,4</b>	<b>173</b>	<b>64,6</b>	<b>42</b>	<b>42,0</b>	<b>44,2</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>65,2</b>	<b>14</b>	<b>6</b>
Angestellte	56	5	27,8	13	72,2	6	5	100,0	0	0	0,0	1	100,0
m.D. VIII	18	29	51,8	27	48,2	24	23	79,3	4	1	25,0	0	0,0
Vib	116	84	72,4	32	27,6	44	44	52,4	1	1	100,0	4	7
Vc	89	63	70,8	26	29,2	16	16	25,4	1	1	100,0	3	75,0
Vb	42	22	52,4	20	47,6	4	3	13,6	1	1	100,0	1	100,0
<b>Insgesamt</b>	<b>321</b>	<b>203</b>	<b>63,2</b>	<b>118</b>	<b>36,8</b>	<b>94</b>	<b>91</b>	<b>44,8</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>57,1</b>	<b>8</b>	<b>13</b>
g.D. Vb	7	4	57,1	3	42,9	2	2	50,0	0	0	0,0	0	0,0
IVb	94	56	59,6	38	40,4	23	22	39,3	1	1	100,0	0	0,0
IVa	60	30	50,0	30	50,0	15	12	40,0	1	0	0,0	5	3
III	39	8	20,5	31	79,5	4	3	37,5	1	0	0,0	2	1
II	20	1	5,0	19	95,0	2	1	100,0	0	0	0,0	3	0
<b>Insgesamt</b>	<b>220</b>	<b>99</b>	<b>45,0</b>	<b>121</b>	<b>55,0</b>	<b>46</b>	<b>40</b>	<b>40,4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>	<b>10</b>	<b>3</b>
h.D. II	8	3	37,5	5	62,5	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0
IIb	3	0	0,0	3	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
IIa	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0,0
I	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>25,0</b>	<b>9</b>	<b>75,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>553</b>	<b>305</b>	<b>55,2</b>	<b>248</b>	<b>44,8</b>	<b>140</b>	<b>131</b>	<b>43,0</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>50,0</b>	<b>18</b>	<b>10</b>
Arbeiterinnen/Arbeiter	4	4	100,0	0	0,0	2	2	50,0	4	4	100,0	0	0,0
e.D. 1	32	31	96,9	1	3,1	29	29	93,5	1	1	100,0	0	0,0
2	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
2a	1	0	0,0	1	100,0	1	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
3	42	1	2,4	41	97,6	1	1	100,0	15	0	0,0	18	0
3a	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
4	14	0	0,0	14	100,0	0	0	0,0	5	0	0,0	0	0,0
4a	8	0	0,0	8	100,0	0	0	0,0	7	0	0,0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>101</b>	<b>36</b>	<b>35,6</b>	<b>65</b>	<b>64,4</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>88,9</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>15,6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
m.D. 5	24	0	0,0	24	100,0	0	0	0,0	23	0	0,0	0	0,0
5a	39	0	0,0	39	100,0	0	0	0,0	25	0	0,0	0	0,0
6	33	1	3,0	32	97,0	0	0	0,0	28	1	3,6	0	0,0
6a	22	1	4,5	21	95,5	0	0	0,0	16	1	6,3	0	0,0
7	11	0	0,0	11	100,0	0	0	0,0	11	0	0,0	0	0,0
7a	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0,0
8	4	0	0,0	4	100,0	0	0	0,0	3	0	0,0	0	0,0
8a	3	0	0,0	3	100,0	0	0	0,0	3	0	0,0	0	0,0
9	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>137</b>	<b>2</b>	<b>1,5</b>	<b>135</b>	<b>98,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>110</b>	<b>2</b>	<b>1,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>238</b>	<b>38</b>	<b>16,0</b>	<b>200</b>	<b>84,0</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>84,2</b>	<b>142</b>	<b>7</b>	<b>4,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>1.059</b>	<b>438</b>	<b>41,4</b>	<b>621</b>	<b>58,6</b>	<b>215</b>	<b>205</b>	<b>46,8</b>	<b>177</b>	<b>28</b>	<b>15,8</b>	<b>32</b>	<b>16</b>

\* Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Frauen der jeweiligen Besoldungs-/Vergütungsgruppe

\*\* Anteil der Frauen an allen Beschäftigten der jeweiligen Besoldungs-/Vergütungsgruppe

Stand September 1999

Tabelle 10: Personalbestand und -entwicklung im Fachbereich 3

Beamtinnen/Beamte m.D. A5	Frauen		Männer		Teilzeit		Leistungszuge		Aufstieg		Neueinstellung				
	insg.	%	abs.	%	insg.	%	insg.	%	insg.	%	insg.	%			
0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
34	4	11,8	30	88,2	3	7,5	3	7,5	0	0,0	0	0,0			
A6	3	10,0	27	90,0	1	1,0	0	0,0	3	10,0	0	0,0			
A7	1	1,0	13	92,9	1	1,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
A8	14	1,4	71	86,6	5	5,5	1	1,0	0	0,0	0	0,0			
A9	79	11,4	70	88,6	5	5,5	1	1,0	3	3,0	0	0,0			
Insgesamt	3	3,0	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
g.D. A9	4	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
A10	5	0,0	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
A11	3	0,0	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
A12	3	0,0	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
A13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
Insgesamt	15	3,0	20,0	80,0	0	0,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0			
h.D. A13	3	1,0	3,3	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
A14	2	1,0	5,0	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
A15	1	0,0	1,0	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
A16	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
Insgesamt	6	2,0	33,3	66,7	0	0,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0			
Insgesamt	100	14,0	86	86,0	5	5,0	3	3,0	3	3,0	0	0,0			
Angestellte															
m.D. VIII	1	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
VII	14	10,0	7,4	28,6	7	7,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
Vlb	8	5,0	62,5	37,5	3	3,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
Vc	22	19	86,4	3	13,6	2	10,5	0	0,0	2	10,0	0	0,0		
Vd	4	3	75,0	1	25,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Insgesamt	49	37	75,5	12	24,5	13	35,1	0	0,0	2	2,0	0	0,0		
g.D. Vb	2	0,0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
Ivb	3	1	33,3	2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Iva	1	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0		
III	4	1	25,0	3	75,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0		
II	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
Insgesamt	10	3	30,0	7	70,0	1	10,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0		
h.D. II	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
lb	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
la	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
I	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
Insgesamt	59	40	57,8	19	32,2	14	35,0	0	0,0	2	2,0	3	66,7		
Insgesamt															
Arbeiterinnen/Arbeiter															
e.D. 1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
1a	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
2a	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
3a	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
4a	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
Insgesamt	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
m.D. 5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
5a	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
6a	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
7a	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
8a	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
Insgesamt	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
Insgesamt	159	54	34,0	105	66,0	19	35,2	3	3,3	5	2	40,0	3	2	66,7

\* Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Frauen der jeweiligen Besoldungs-/Vergütungsgruppe  
\*\* Anteil der Frauen an allen Beschäftigten der jeweiligen Besoldungs-/Vergütungsgruppe  
Stand September 1999

Tabelle 11: Personalbestand und -entwicklung im Fachbereich 4

Beamtinnen/Beamte m.D. A5	Frauen		Männer		Teilzeit		Leistungszuge		Aufstieg		Neueinstellung				
	insg.	%	abs.	%	insg.	%	insg.	%	insg.	%	insg.	%			
0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
A6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
A7	2	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0		
A8	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
A9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
Insgesamt	3	3	100,0	0	0,0	1	33,3	1	100,0	0	0,0	0	0,0		
g.D. A9	2	1	50,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0		
A10	3	3	100,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
A11	3	2	66,7	1	33,3	3	100,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0		
A12	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
A13	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Insgesamt	10	6	60,0	4	40,0	5	83,3	1	100,0	1	100,0	1	100,0		
h.D. A13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0			
A14	2	0	0,0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
A15	2	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0		
A16	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Insgesamt	4	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0		
Insgesamt	17	10	58,8	7	41,2	6	60,0	3	100,0	1	100,0	2	2	100,0	
Angestellte															
m.D. VIII	16	5	31,3	11	68,8	6	5	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
VII	25	12	48,0	13	52,0	11	11	91,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Vlb	57	37	64,9	20	35,1	20	20	54,1	0	0,0	0	0,0	2	100,0	
Vc	7	6	85,7	1	14,3	3	3	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Vd	2	0	0,0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Insgesamt	107	60	56,1	47	43,9	40	39	65,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0	
g.D. Vb	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Ivb	13	9	69,2	4	30,8	3	3	33,3	0	0,0	0	0,0	1	100,0	
Iva	4	4	100,0	0	0,0	2	2	50,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	
III	3	2	66,7	1	33,3	3	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
II	1	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Insgesamt	22	17	77,3	5	22,7	9	9	52,9	0	0,0	1	100,0	2	2	100,0
h.D. II	6	2	33,3	4	66,7	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0		
lb	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
la	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
I	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Insgesamt	7	2	28,6	5	71,4	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0		
Insgesamt	136	79	58,1	57	41,9	49	48	60,8	1	100,0	1	100,0	5	5	100,0
Arbeiterinnen/Arbeiter															
e.D. 1	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
1a	29	28	96,6	1	3,4	27	27	96,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
2	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
2a	1	0	0,0	1	100,0	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
3	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
3a	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
4	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
4a	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
Insgesamt	32	28	87,5	4	12,5	28	27	96,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
m.D. 5	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
5a	4	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
6	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
6a	5	0	0,0	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
7	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
7a	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
8	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		
8															

Tabelle 13: Personalbestand und -entwicklung im Fachbereich 6

Beamtinnen/Beamtete m.D. A5	Frauen		Männer		Teilzeit		Leistungszu- lage		Aufstieg		Neueinstellung			
	Insg.	abs.	%	abs.	%	Insg.	abs.	%	Insg.	abs.	%	Insg.	abs.	%
A6	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A7	2	2	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A8	3	2	66,7	1	33,3	0	0	0,0	1	50,0	0,0	0	0	0,0
A9	2	1	50,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>71,4</b>	<b>2</b>	<b>28,6</b>	<b>1</b>	<b>20,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
g.D. A9	4	2	50,0	2	50,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0
A10	17	10	58,8	7	41,2	6	6	60,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A11	8	5	62,5	3	37,5	4	4	80,0	0	0	0,0	1	1	100,0
A12	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A13	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>54,8</b>	<b>14</b>	<b>45,2</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>58,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
h.D. A13	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A14	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A15	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A16	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>22</b>	<b>56,4</b>	<b>17</b>	<b>43,6</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>50,0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
<b>Angestellte</b>														
m.D. VIII	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
VII	4	0	0,0	4	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Vb	11	10	90,9	1	9,1	5	5	50,0	0	0	0,0	2	1	100,0
Vc	11	10	90,9	1	9,1	3	3	30,0	0	0	0,0	1	1	100,0
Vd	3	3	100,0	0	0,0	1	1	33,3	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>79,3</b>	<b>6</b>	<b>20,7</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>39,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>
g.D. Vb	4	3	75,0	0	0,0	2	2	66,7	0	0	0,0	2	2	100,0
IVb	48	32	66,7	16	33,3	16	15	46,9	0	0	0,0	3	3	100,0
IVa	15	9	60,0	6	40,0	3	3	33,3	0	0	0,0	3	2	66,7
III	3	1	33,3	2	66,7	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
II	2	0	0,0	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>72</b>	<b>45</b>	<b>62,5</b>	<b>27</b>	<b>37,5</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>44,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>
h.D. II	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
IIb	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
IIa	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
I	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>101</b>	<b>68</b>	<b>67,3</b>	<b>33</b>	<b>32,7</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>42,6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>66,7</b>
<b>Angestellte</b>														
m.D. V	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
IV	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
III	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
II	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
I	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Arbeiterinnen/Arbeiter</b>														
e.D. 1	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
1a	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
2	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
2a	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
3	2	1	50,0	1	50,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
3a	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
4	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
4a	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
m.D. 5	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
5a	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
6	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
6a	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
7	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
7a	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
8	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
8a	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
9	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>143</b>	<b>91</b>	<b>63,6</b>	<b>52</b>	<b>36,4</b>	<b>42</b>	<b>41</b>	<b>45,1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>

\* Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Frauen der jeweiligen Besoldungs-/Vergütungsgruppe  
 \*\* Anteil der Frauen an allen Beschäftigten der jeweiligen Besoldungs-/Vergütungsgruppe  
 Stand September 1999

Tabelle 12: Personalbestand und -entwicklung im Fachbereich 5

Beamtinnen/Beamtete m.D. A5	Frauen		Männer		Teilzeit		Leistungszu- lage		Aufstieg		Neueinstellung			
	Insg.	abs.	%	abs.	%	Insg.	abs.	%	Insg.	abs.	%	Insg.	abs.	%
A6	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A7	2	2	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A8	3	2	66,7	1	33,3	0	0	0,0	1	100,0	0,0	0	0	0,0
A9	2	1	50,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>71,4</b>	<b>2</b>	<b>28,6</b>	<b>1</b>	<b>20,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
g.D. A9	4	2	50,0	2	50,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0
A10	17	10	58,8	7	41,2	6	6	60,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A11	8	5	62,5	3	37,5	4	4	80,0	0	0	0,0	1	1	100,0
A12	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A13	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>54,8</b>	<b>14</b>	<b>45,2</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>58,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
h.D. A13	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A14	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A15	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A16	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>22</b>	<b>56,4</b>	<b>17</b>	<b>43,6</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>50,0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
<b>Angestellte</b>														
m.D. VIII	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
VII	4	0	0,0	4	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Vb	11	10	90,9	1	9,1	5	5	50,0	0	0	0,0	2		



Tabelle 14: Personalbestand und -entwicklung im Fachbereich 7

Table with columns: Beamtinnen/Beamte, Frauen (abs., %, insg.), Männer (abs., %, insg.), Teilzeit (Frauen abs., %, insg.), Leistungszulage (Frauen abs., %, insg.), Aufstieg (Frauen abs., %, insg.), Neueinstellung (Frauen abs., %, insg.). Rows include m.D. A5-A9, g.D. A9-A13, h.D. A13-A16, Angestellte m.D. VIII-Vc, g.D. Vb-Vc, h.D. II-III, Angestellte m.D. V, g.D. 1-7, h.D. 1-9, Angestellte, Arbeiterinnen/Arbeiter e.D. 1-9, m.D. 5-9, Angestellte, and Gesamtsummen.

\* Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Frauen der jeweiligen Besoldungs-/Vergütungsgruppe  
\*\* Anteil der Frauen an allen Beschäftigten der jeweiligen Besoldungs-/Vergütungsgruppe  
Stand September 1999

Tabelle 15: Personalbestand und -entwicklung im Fachbereich 8

Table with columns: Beamtinnen/Beamte, Frauen (abs., %, insg.), Männer (abs., %, insg.), Teilzeit (Frauen abs., %, insg.), Leistungszulage (Frauen abs., %, insg.), Aufstieg (Frauen abs., %, insg.), Neueinstellung (Frauen abs., %, insg.). Rows include m.D. A5-A9, g.D. A9-A13, h.D. A13-A16, Angestellte m.D. VIII-Vc, g.D. Vb-Vc, h.D. II-III, Angestellte m.D. V, g.D. 1-7, h.D. 1-9, Angestellte, Arbeiterinnen/Arbeiter e.D. 1-9, m.D. 5-9, Angestellte, and Gesamtsummen.

\* Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Frauen der jeweiligen Besoldungs-/Vergütungsgruppe  
\*\* Anteil der Frauen an allen Beschäftigten der jeweiligen Besoldungs-/Vergütungsgruppe  
Stand September 1999



## B Prognosedaten und Zielvorgaben (Zusammenstellung: FB 1)

### 1 Datengrundlagen

Im Paragraphen 6 Abs. 3 des LGG's heißt es:

„Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.“

Die Ziele für die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach wurden auf der Grundlage von umfassendem Datenmaterial erstellt. Ausgehend vom Bestand der Beschäftigten wurden Veränderungen zum einen auf der Basis von feststehenden Werten und zum anderen auf der Basis von Schätzwerten berechnet. Diese setzen sich aus folgenden Faktoren zusammen:

#### 1.1 Feststehende Werte

Hier wurden alle Grunddaten und die Veränderungen des Erhebungszeitraumes berücksichtigt die konkret zu beziffern sind. Hierzu zählen:

- 1.1.1 Planstellen und alle unbefristet Beschäftigten, gegliedert nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen.
- 1.1.2 Auszubildende, die bereits bei der Stadt beschäftigt sind und die in den nächsten drei Jahren ihre Ausbildung beenden.
- 1.1.3 Beschäftigte, die im Erhebungszeitraum das Rentenalter erreichen (auch fiktiver Eintritt in Rente oder Antrag auf Altersteilzeit gestellt haben).
- 1.1.4 Beurlaubte, deren Rückkehr feststeht.

#### 1.2 Schätzwerte

Die Schätzwerte wurden auf der Grundlage der durchschnittlichen Veränderungen in den letzten 5 Jahren gebildet und in drei Kategorien eingeteilt:

- 1.2.1 Nicht kalkulierbare Veränderungen, z.B.: Rente und Zuruhesetzung, die nicht absehbar waren, Zunahme und Abbau von Planstellen, Versetzungen, Kündigungen, Vertragsauflösungen, Entlassungen, Tod.
- 1.2.2 Stellen, die voraussichtlich neu eingerichtet werden (entfremdet)
- 1.2.3 Personen, die noch unterzubringen sind, Rückkehr aus dem Grund- oder Zivildienst, oder Übernahme von Übersollkräften in Planstellen (z.B. Nachwuchskräfte).

Die Werte der sehr umfassenden Basisdaten wurden in der anliegenden Tabelle zusammengefasst und um die Zielvorgaben ergänzt.

Bei der Zielvorgabe lassen sich grundsätzlich zwei Gruppen unterscheiden: Die Lohn-, Gehalts- und Besoldungsgruppen, bei denen 50% erreicht werden und die, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Der Lenkungsgruppe war es wichtig, realisierbare Zielvorgaben zu entwickeln. Daher wurde z.B. im Bereich der Feuerwehr eine Zielquote vorgeschlagen, die weit unter der Quote liegt.

Wichtig ist ebenfalls, dass die Prognosedaten den Wissensstand Januar 2001 widerspiegeln. Selbstverständlich sind Änderungen die nicht erfasst sind, sich aber im Verlauf des Umsetzungszeitraumes ergeben, unter den Erfordernissen des LGG's zu berücksichtigen.

2 Prognose und Ziele bis 2004

2.1 Ergebnisliste LGG Beamtinnen und Beamte

(Die Dauerbeschäftigten ohne Planstelle sind nicht berücksichtigt, d. h. sie sind noch als unterzubringen abzuziehen).

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe	Bedienstete u. freie St. in 2000	davon Frauen Zahl	Bedienstete u. freie St. 1.1.2004	davon Frauen Zahl	zu besetzende Stellen 1.1.2004	Zielvorgabe	Erläuterungen
<b>Beamtinnen/Beamte mittlerer allg. Verwaltungsdienst</b>							
A 6	3	3	3	3	0	0	Quote ist erfüllt
A 7	15	13	15	15	0	0	Quote ist erfüllt
A 8	24	19	24	17	2	2	Quote ist erfüllt
A 9 m. D.	13	10	13	10	0	0	Quote ist erfüllt
Gesamt	55	45	55	45	2	2	
<b>Beamtinnen/Beamte gehob. allg. Verwaltungsdienst/ Archivarin/ Sozialarbeiter/innen</b>							
A 9	6	3	6	6	0	0	Quote ist erfüllt
A 10	56	31	56	30	1	1	Quote ist erfüllt
A 11	40	20	40	20	2	2	Quote ist erfüllt
A 12	12	3	12	3	0	0	entfällt
A 13 g. D.	10	1	10	1	2	1	
Gesamt	124	58	124	60	5	5	
<b>Beamtinnen/Beamte höh. allg. Verwaltungsdienst/ Pädagog/innen, Archivarin, Statistik usw.</b>							
A 13 h. D.	12	2	12	2	1	1	1 bei ext. Aussch.
A 14	5	2	5	2	0	0	Quote ist erfüllt
A 15	7	1	7	0	4	2	Quote ist erfüllt
A 16	1	0	1	0	0	0	entfällt
Gesamt	25	5	25	4	5	5	
<b>Beamtinnen/Beamte mittlerer feuerwehrtechnischen Dienst*</b>							
A 7	25	0	25	0	0	0	entfällt
A 8	29	0	29	0	14	14	entfällt
A 9 m. D.	16	0	16	0	4	4	Aufsteiger
Gesamt	70	0	70	0	18	18	
<b>Beamtinnen/Beamte gehobener feuerwehrtechnischer Dienst*</b>							
A 10	3	0	3	0	0	0	entfällt
A 11	3	0	3	0	0	0	entfällt
A 12	1	0	1	0	1	1	Aufsteiger
Gesamt	7	0	7	0	1	1	
<b>Beamtinnen/Beamte höherer feuerwehrtechnischer Dienst*</b>							
A 14	1	0	1	0	1	1	voraus. Keine Bewerberinnen
Gesamt	1	0	1	0	1	1	
<b>Beamtinnen/Beamte gehobener technischer Dienst</b>							
A 12	2	0	2	0	0	1	
Gesamt	2	0	2	0	1	1	
<b>Beamtinnen/Beamte höherer technischer Dienst</b>							
A 14	2	0	2	0	1	1	
A 14	3	2	3	2	0	0	entfällt
A 15	1	1	1	1	0	0	entfällt
A 16	1	0	1	0	0	0	entfällt
Gesamt	7	3	7	3	1	1	
Insgesamt	291	111	291	111	35	35	

2.2 Ergebnisliste LGG – Angestellte

(Dauerbeschäftigte o. Planstelle sind nicht berücksichtigt, sie sind noch als unterzubringen abzuziehen).

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe	Bedienstete u. freie St. in 2000	davon Frauen Zahl	Bedienstete u. freie St. 1.1.2004	davon Frauen Zahl	zu besetzende Stellen 1.1.2004	Zielvorgabe	Erläuterungen
<b>Verwaltungsangestellte/Schreibdienst mittl. allgemeiner Verwaltungsdienst</b>							
VII	62	61	62	54	7	7	Quote ist erfüllt
VI b	64	59	64	46	16	16	Quote ist erfüllt
V c	67	54	67	48	8	8	Quote ist erfüllt
Gesamt	193	174	193	148	31	31	
<b>Verwaltungsangestellte gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst</b>							
V b	24	14	24	12	4	4	Quote ist erfüllt
IV b	31	12	31	11	7	5	
IV a	18	6	18	4	3	2	
Gesamt	73	32	73	27	13	13	
<b>Verwaltungsangestellte höherer allgemeiner Verwaltungsdienst</b>							
III	7	3	7	3	0	0	entfällt
II	1	0	1	0	0	0	entfällt
I a BAT	1	0	1	0	0	0	entfällt
Gesamt	9	3	9	3	0	0	
<b>Sozialarbeiter/innen/pädagog/innen/ Erzieher/innen u. Angestellte des Sozialbereichs in ähnlicher Tätigkeit</b>							
V c	1	1	1	1	0	0	entfällt
V b	2	1	2	1	1	1	Quote ist erfüllt
IV b	47	32	47	26	9	9	Quote ist erfüllt
IV a	11	8	11	7	1	1	Quote ist erfüllt
III	2	0	2	0	0	0	entfällt
II	8	1	8	1	1	1	
Gesamt	71	43	71	36	12	12	
<b>Angestellte mittlerer technischer Dienst</b>							
V c BAT	30	12	30	11	3	3	entfällt
V b -FB 7	5	0	5	3	0	0	entfällt
VI b BAT	12	7	12	8	0	0	entfällt
VII BAT	2	2	2	0	0	0	entfällt
Gesamt	49	21	49	22	3	3	
<b>Sonstige (Hausmeister/innen, Drucker/innen, Museumskassierer/innen, Archiv, Stadtwächter/innen, Fahrer/innen, Telefonist/innen, Verkehrsüberwachungskräfte)</b>							
V c BAT	3	2	3	2	0	0	Quote ist erfüllt
VI b BAT + Zul.	13	0	13	0	2	2	teilw. Bew.-Aufst.
VI b BAT	29	3	29	2	5	3	
VII BAT	26	8	26	6	3	2	
VIII BAT	20	5	20	1	10	5	
Gesamt	91	18	91	11	20	20	
<b>Musiklehrer/innen</b>							
I a BAT	1	1	1	1	0	0	entfällt
III BAT	1	1	1	1	0	1	
Vb/IV b	69	36	69	34	4	2	
Gesamt	71	38	71	35	5	5	
<b>Büchereiangestellte</b>							
VII BAT	1	1	1	1	0	0	entfällt
VI b	15	14	15	12	3	3	Quote ist erfüllt
V c	7	6	7	7	1	1	Quote ist erfüllt
Gesamt	23	21	23	27	4	4	

Besoldungs- Lohngruppe	Bedienstete u. freie St. in 2000	davon Frauen Zahl	Bedienstete 1.1.2004	davon Frauen 1.1.2004	zu besetzende Stellen	Zielvorgabe	Erläuterungen
<b>Bibliothekar(e)/innen</b>							
IV b	9	5	9	4	3	1	
IV a	1	1	1	1	0	1	entfällt
III BAT	1	1	1	0	1	1	
II BAT	1	1	1	1	0	0	entfällt
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>4</b>		
<b>Angestellte gehobener technischer Dienst</b>							
IV a BAT	42	15	42	13	3	2	
IV b BAT	17	4	17	3	2	1	
V b BAT	16	5	16	5	0	0	entfällt
<b>Gesamt</b>	<b>75</b>	<b>24</b>	<b>75</b>	<b>21</b>	<b>5</b>		
<b>Angestellte höherer technischer Dienst</b>							
I b BAT	3	0	3	0	1	1	
II BAT	7	0	7	0	0	0	entfällt
III BAT	23	4	23	3	8	4	
<b>Gesamt</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>9</b>		
<b>Insgesamt</b>	<b>700</b>	<b>386</b>	<b>700</b>	<b>337</b>	<b>107</b>	<b>32</b>	

**2.3 Ergebnisliste LGG – Arbeiterinnen und Arbeiter**

(Die Dauerbeschäftigten ohne Planstelle sind nicht berücksichtigt. Sie sind noch als unterzubringen abzuziehen).

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe	Bedienstete u. freie St. in 2000	davon Frauen Zahl	Bedienstete 1.1.2004	davon Frauen 1.1.2004	zu besetzende Stellen	Zielvorgabe	Erläuterungen
<b>Reinigungskräfte, ungelernete und angelernte Arbeiter/innen (bis Lohngruppe 4/5)</b>							
Lohngruppe 1/1a Hallenwart LGr. 2/3	65	56	46	41	0	0	(Rat = ext. Verg. d. Reing. entfällt)
Lohngruppe 3/4	2	0	2	0	0	0	entfällt
Lohngruppe 4	2	0	2	0	0	0	entfällt
Lohngruppe 4/4a	10	0	10	0	0	0	entfällt
Lohngruppe 4/5	22	0	22	0	0	0	Aufsteiger
<b>Gesamt</b>	<b>102</b>	<b>56</b>	<b>83</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>gelernete Arbeiter/innen, Facharbeiter/innen (ab Lohngruppe 5)-A6</b>							
Lohngruppe 5	11	0	0	11	0	0	entfällt
Lohngruppe 5/5a	42	0	42	0	7	4	Aufsteiger
Lohngruppe 5/6	34	3	34	3	2	0	entfällt
Lohngruppe 6	7	0	7	0	0	0	entfällt
Lohngruppe 6/6a	14	0	14	0	1	1	
Lohngruppe 6/7	12	0	12	0	0	0	entfällt
Lohngruppe 7	12	0	12	0	0	0	entfällt
Lohngruppe 7/8	6	0	6	0	0	1	Aufsteiger
Lohngruppe 8	1	0	1	0	0	0	entfällt
<b>Gesamt</b>	<b>139</b>	<b>3</b>	<b>139</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	
<b>Insgesamt</b>	<b>241</b>	<b>59</b>	<b>222</b>	<b>44</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	

**C Maßnahmenkatalog**

**1 Präambel**

Die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei. Eine strukturelle Benachteiligung liegt dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen.

Aus diesem Grund hat der Rat der Stadt Bergisch Gladbach in seiner Sitzung am 12.03.1998 folgende Leitziele beschlossen:

„Ziel 1:

Kundinnen und Kunden sind die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung zielt darauf ab, die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass die paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktionen und Arbeitsbereichen erreicht wird.

Ziel 2:

Kundinnen und Kunden sind die externen Nutzerinnen und Nutzer von städtischen Dienstleistungen und Produkten. Die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung zielt darauf ab, die Interessenlage und Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden gleichermaßen zu berücksichtigen und so das Dienstleistungsangebot des Unternehmens zu optimieren.“

Alle Vorgesetzten tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten Leitziele realisiert werden.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten an dieser Aufgabe mit. Mitarbeit bedeutet die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplans, d.h. die praktische Umsetzung.

Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Dabei legt die Stadt Bergisch Gladbach Wert darauf, dass Männer und Frauen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z.B. Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen) ohne berufliche Nachteile nachzugehen.

## 2 Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Entsprechend dem § 2 Abs. 3 LGG sollen die Ziele des LGG's auch in entsprechenden Unternehmen in Rechtsform des Privatrechtes beachtet werden.

## 3 Maßnahmen auf der Steuerungsebene/Übergreifende Maßnahmen

3.1 Frauenförderung ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung.

3.2 Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, mit einbezogen werden. Rahmenbedingungen, die diese Gruppe grundsätzlich ausschließen, widersprechen dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.

3.3 Bei allen Aktivitäten zur Weiterentwicklung des neuen Steuerungsmodells ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen im Rahmen des LGG's Berücksichtigung finden.

3.4 Bei internen Verwaltungsstrukturierungen sollen weibliche Beschäftigte an allen Gremien paritätisch beteiligt werden. Innerhalb der Organisationseinheiten wirkt die Stadt Bergisch Gladbach darauf hin, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind. Grundlage sind dabei die Bestimmungen des Frauenförderplans.

3.5 Für alle Stellen, die wegen Mutterschutzes/ Erziehungsurlaubs oder sonstiger Beurlaubung aus familiären Gründen frei werden, sind unter Berücksichtigung des § 13 Abs. 6 bzw. 14 Abs. 4 LGG personelle oder organisatorische Ausgleichsmaßnahmen vorzunehmen.

3.6 Die Stadt Bergisch Gladbach lässt geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nur bei Bedarf (z.B. Saisonarbeiten) zu. Vorrangig sollen dann Personen ausgewählt werden, die über eine eigene soziale Absicherung verfügen (z.B. Studentinnen oder Studenten / Rentnerinnen oder Rentner (bis 65 Jahre) mit geringfügigem Einkommen).

3.7 Bei Maßnahmen und Vorhaben der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, sollen die spezifischen Interessen von Frauen mit einfließen. Bürgerinnen-Befragungen, Frauenbeiräte und die Inanspruchnahme von geeigneten Expertinnen/Gutachterinnen sind sinnvolle Möglichkeiten, die Bedürfnisse und das Fachwissen von Frauen in die geschlechtergerechte Entwicklungsplanung der Stadt eingehen zu lassen. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung war die Einrichtung des Ausschusses für die Gleichstellung von Frau und Mann im Dezember 1999.

3.8 Die ermittelten Bedürfnisse werden in den dafür zuständigen Fachbereichen umgesetzt, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

3.9 Sofern im Rahmen des LGG's und des § 5 GO NW erforderlich, werden alle Statistiken, Erhebungen und Analysen in den einzelnen Fachbereichen geschlechtsspezifisch erfasst, dies auch insbesondere in der Personalverwaltung.

## 4 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

4.1 Alle Stellen werden grundsätzlich fachbereichsübergreifend ausgeschrieben. Ausschreibungen sind in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten zulässig, z.B. für Auszubildende, die ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach beendet haben und übernommen werden sollen.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

4.2 Die Personalverantwortlichen motivieren Frauen, bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen und unterstützen sie auf diesem Weg.

4.3 Das Anforderungsprofil einer Stelle wird in der Stellenausschreibung klar beschrieben. Neben der fachlichen Kompetenz sind bei Führungskräften auch soziale Kompetenzen zu berücksichtigen. Es ist entsprechend § 10 Abs. 1 LGG zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweilige Stelle sein kann.

4.4 Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

4.5 Der Ausschreibungstext wird auf geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

4.6 Die Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß § 18 Abs. 2 LGG über geplante Maßnahmen so frühzeitig unterrichtet, dass ihre Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

## 5 Ausbildung

5.1 Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufsgruppen sind, falls nötig, die dafür erforderlichen sozialen Einrichtungen (z.B. Toiletten, Umkleieräume, Duschen) zu schaffen, bzw. organisatorische Lösungen zu finden.

5.2 Beschäftigten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung teilzunehmen, gemäß den Regelungen über die Arbeitszeit.

5.3 In gewerblich-technischen Berufen werden Möglichkeiten für Betriebspraktika geschaffen, die mindestens zu 50% jungen Frauen angeboten werden.

## 10 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen sowie der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplans mit.

Dabei stehen ihr die im LGG und in der Gemeindeordnung NRW formulierten Kompetenzen zu.

## 11 Schlussbestimmungen

Der Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

und sonstigen Betreuungseinrichtungen. In Einzelfällen ist auch die Einbeziehung der Kernarbeitszeit in die Gestaltungsmöglichkeit zulässig.

7.7 Im Rahmen ihrer Möglichkeiten bietet die Stadt Bergisch Gladbach den Beschäftigten Tagesstättenplätze an.

## 8 Vermeidung von sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören:

1. Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
3. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen. (§ 2 Abs. 2 Beschäftigungsschutzgesetz)

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. diejenigen, die einen Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich unmittelbar an die Bürgermeisterin, die/den nächsten Vorgesetzte/n, die Frauenbeauftragte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten.

## 9 Bericht über den Stand der Umsetzung

Der Fachbereich 1 und das Frauenbüro legen der Verwaltungsleitung und dem Rat alle 3 Jahre einen Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans vor. Hierbei sind besonders die Zielquoten nach § 6 Abs. 3 LGG zu überprüfen.

Nach 1 ½ Jahren erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden können, um nach Maßgabe des § 6 Abs. 5 LGG gegebenenfalls ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können.

Die unternommenen besonderen Bemühungen für die Erreichung der festgesetzten Zielquote werden dargestellt.

- 6.4 Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- 6.5 Bei zusätzlichen, qualifizierenden Aufgaben und der Übertragung von Projektleitungen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, werden Frauen bei gleichwertiger Eignung für die konkrete Funktion so lange vorrangig berücksichtigt, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
- 7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- 7.1 Die Stadt Bergisch Gladbach erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern unter 18 Jahren oder mit pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung oder vorübergehende Arbeitszeitreduzierung bis auf die Hälfte erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- 7.2 Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt es die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Erziehungsurlaub verstärkt in Anspruch nehmen.
- 7.3 Abwesenheit wegen Mutterschutzes, Erziehungsurlaubs oder Beurlaubung darf nicht zu einer unverfügbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.
- 7.4 Die Stadt Bergisch Gladbach unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Anträge auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierungen werden daher auch zukünftig bewilligt, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- 7.5 Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ist nach § 13 Abs. 3 LGG zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, so ist dies im Rahmen des § 13 Abs. 7 LGG vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet reduziert ist.
- 7.6 Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange für die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen vorrangig berücksichtigt, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Arbeitszeiten – soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen – insbesondere für Eltern kleiner Kinder flexibel zu gestalten (Mindestarbeitszeit – 18 Stunden). Dies gilt insbesondere für die Abstimmung der Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schulen

- 5.4 Unter Vorbehalt der Finanzierung wird zur Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit und mit dem Ziel der besonderen Ansprache von Frauen eine Informationsbroschüre gefertigt, die über Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach informiert.
- 5.5 Die Stadt Bergisch Gladbach wirkt darauf hin, dass bei der Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbilderinnen das Thema „Gleichstellung von Frau und Mann“ besonders berücksichtigt wird.
- 6 Fortbildung**
- 6.1 Bei der Zulassung zur Ausbilderprüfung wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt. Dies gilt auch für die Auswahl von Referentinnen und Referenten in der Fortbildung.
- 6.2 Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitarbeitende. Teilzeitbeschäftigte werden bei der Bewilligung von Fortbildungsangeboten nicht benachteiligt. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, wird ihnen Freizeitausgleich (siehe Dienstweisung über die gleitende Arbeitszeit) bzw. eine entsprechende Vergütung im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen gewährt.
- Beschäftigte, die sich in der Elternzeit oder in einer Beurlaubung befinden, haben die Möglichkeit, sich über das Fortbildungsangebot zu informieren. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.
- Vorgesetzte unterstützen die Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen.
- Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.
- 6.3 In Führungskräfte Seminaren werden die Themenstellungen:
- Personalentwicklung
  - Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz (hierzu zählt auch sexuelle Belästigung)
  - Mitarbeiter/innengespräche
  - Beurteilungswesen
  - Gleichstellung /Frauenförderung
  - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- behandelt. Mit den Referentinnen und Referenten werden entsprechende Konzepte abgestimmt.