Frauenbüro

3. Frauenförderplan

2007–2009
einschließlich Bericht zum
Frauenförderplan 2004–2006

Frauenbüro
Bergisch Gladbach

Bearbeitet von: Frauenbüro und
Fachbereich 1, Allgemeine Verwaltung, Verwaltungssteuerung

Im Rat verabschiedet am

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Bericht zum Frauenförderplan 2004 – 2006	5
3	Frauenförderplan 2007	7
3.1	Führungspositionen	7
3.2	Analyse der Beschäftigungsstruktur	7
3.2.1	Beamtinnen und Beamte	9
3.2.2	Tariflich Beschäftigte	10
3.3	Arbeitszeitvolumen	12
3.4	Aus- und Fortbildung	14
3.5	Übergreifende Ziele und Maßnahmen	16
3.6	Umsetzung	17
3.6.1	Bericht über den Stand der Umsetzung	17
3.6.2	Gleichstellungsbeauftragte	17
3.6.3	Schlussbestimmung	17
4	Anhang: Tabellen	18
4.1	Neueinstellungen Beamtinnen und Beamte vom 01.08.2004 – 30.09.2005	18
4.2	Neueinstellungen Angestellte vom 01.08.2004 – 30.09.2005	19
4.3	Neueinstellungen Arbeiterinnen und Arbeiter vom 01.08.2004 – 30.09.2005	20
4.4	Neueinstellungen Beamtinnen und Beamte vom 01.10.2005 – 30.09.2006	21
4.5	Neueinstellungen tariflich Beschäftigte vom 01.10.2005 – 30.09.2006	22
4.6	Beschäftigte insgesamt bei der Stadt Bergisch Gladbach am 01.10.2006	23
4.7	Beamtinnen und Beamte bei der Stadt Bergisch Gladbach am 01.10.2006	23
4.8	Tariflich Beschäftigte der Stadt Bergisch Gladbach am 01.10.2006	25
4.9	Handlungsbedarf im Bereich der Beamtinnen und Beamten	28
4.10	Handlungsbedarf im Bereich der tariflich Beschäftigten	29
4.11	Arbeitszeitvolumen	31

1 Einleitung

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.

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

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

2 Bericht zum Frauenförderplan 2004 – 2006

Die für den Frauenförderplan 2007 – 2009 entwickelten neuen Rahmenbedingungen wurden auf der Grundlage von zwei Entwicklungen erforderlich:

1. Mit der Umstellung vom BAT zum TVöD im Oktober 2005 wurden die ehemaligen Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten zu einer neuen Gruppe, den „tariflich Beschäftigten", zusammengefasst. Außerdem wurden in den neuen Entgeltgruppen des TVöD tariflich Beschäftigte zusammengefasst, die im BAT in unterschiedlichen Gehaltsgruppen waren.

   Da die Umstellung von BAT auf TVöD in die Laufzeit des Frauenförderplans 2004 – 2006 fiel, ist ein Bericht über Personalveränderungen in diesem Zeitraum nicht möglich. Gezählt und ausgewertet wurden daher ausschließlich die Neueinstellungen in diesem Zeitraum. Ein darüber hinausgehender Bericht ist durch die Nichtvergleichbarkeit der Daten nicht möglich.

2. Mit der Einführung des neuen Personalmanagementsystems bei der Stadt Bergisch Gladbach eröffnete sich die Möglichkeit, die Daten des Frauenförderplans mit Hilfe des Personalmanagementsystems zu erheben und damit die Erfassung der Daten erheblich zu vereinfachen. Auch hierfür war es nötig, das bisherige Erhebungssystem zu reformieren.

Um den Zeitraum der nicht interpretierbaren Daten möglichst kurz zu halten, hatte der letzte Frauenförderplan eine kurze Laufzeit (siehe 1.). Deswegen bezieht sich der Bericht zum Frauenförderplan allein auf die Neueinstellungen in diesem Zeitraum. Weil in diesem Zeitraum zum 01.10.2005 die Umstellung auf den TVöD erfolgte, musste die Auswertung in 2 Zeiträume geteilt werden: Oktober 2004 bis September 2005 und Oktober 2005 bis September 2006. Die neueren Daten weisen auch eine Differenzierung nach Arbeitszeiten auf (Tabellen 4.1-4.5).

Im gesamten Berichtszeitraum sind 59 Personen eingestellt worden (Abb. 1). 40,7 % der Neueinstellungen (24 Personen) resultieren aus der Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis. Drei Viertel der Neueinstellungen (76,3 %) waren tariflich Beschäftigte. Mehr als die Hälfte der Neueinstellungen (57,6 %) waren Frauen. Bei den Beamtinnen und Beamten war der Anteil mit 9 von 14 Neueinstellungen (64,3 %) besonders hoch.

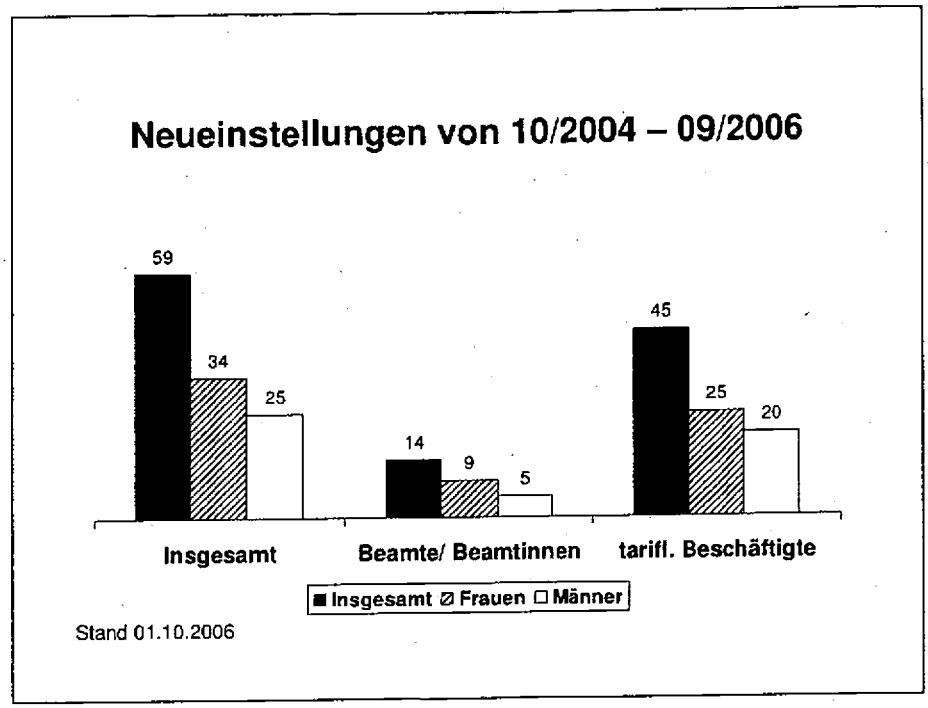

Abb. 1

Bei den Beamtinnen handelt es sich aufgrund der Übernahme von Auszubildenden ausschließlich um Neueinstellungen in die Eingangsämter der jeweiligen Besoldungsstufen (A 6, A 9), in denen Frauen ohnehin mehrheitlich vertreten sind.

Bei den Angestellten gab es im Bereich des gehobenen technischen Dienstes die Neueinstellung einer Frau. Ansonsten wurde auch hier nur in den unteren Entgeltgruppen der Beschäftigtengruppen eingestellt.

Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter, die bis zur Einführung des TVöD (01.10.2005) noch gesondert geführt wurden, wurden keine Frauen eingestellt.

Wegen der restriktiven Handhabung der Neueinstellung von Beschäftigten aufgrund des Haushaltssicherungskonzeptes konnte die Beschäftigung von Frauen im Wesentlichen nur durch die Einstellung von weiblichen Auszubildenden gefördert werden. In diesem Bereich wurden bisher mehr Frauen eingestellt als Männer.

3 Frauenförderplan 2007

Der 3. Frauenförderplan hat wieder einen Geltungszeitraum von 3 Jahren. Neben der Analyse der Führungsfunktionen, der Beschäftigungsstruktur, des Arbeitszeitvolumens wird die Situation in der Aus- und Fortbildung näher untersucht.

3.1 Führungspositionen

Die Führungspositionen in der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach werden zurzeit noch deutlich von Männern dominiert. Der Verwaltungsvorstand und die Fachbereichsleitungen setzen sich am 01.10.2006 aus 11 Personen zusammen, davon nur eine Fachbereichsleiterin (1 Fachbereichsleitung ist zum Erhebungszeitpunkt nicht besetzt). Bei den 51 Leitungen von Abteilungen, Teileinheiten oder Stabsstellen finden sich 12 Frauen – 23,5 %.

Handlungsbedarf

Frauen sind in allen Führungspositionen unterrepräsentiert. Handlungsbedarf besteht somit bei der Besetzung aller Führungspositionen.

Ziele und Maßnahmen im Bereich der Führungspositionen

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen, soweit in der angestrebten Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt auch für Beförderungen.

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

Ziel	Maßnahme
Frauenanteil bei externen Stellenbesetzungen im Leitungsbereich erhöhen	Bei Stellenbesetzungen, die durch den Rat entschieden werden, sind die an der Entscheidung beteiligten Ratsmitglieder vorab über das Verfahren, das das LGG vorschreibt, zu unterrichten. Es ist aktiv nach geeigneten Frauen zu suchen.
Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen	Rat, BM und Fachbereichsleitungen besetzen Führungspositionen im Verhältnis 2:1 mit Frauen.
Genderkompetenz bei Führungskräften überprüfen	Bei Besetzung von Führungspositionen werden Kenntnisse und Engagement für die Zielsetzung Gleichstellung erfragt und fließen in die Gesamtwertung ein.

3.2 Analyse der Beschäftigungsstruktur

Grundlage für die Erstellung des Frauenförderplans ist eine Auswertung des Personalbestandes zum 01.10.2006. Dabei wurden alle Festangestellten sowie die befristet Beschäftigten erfasst, die zu diesem Zeitpunkt einen Vertrag von einem halben Jahr oder länger hatten. Nicht erfasst sind Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, befristet Beschäftigte mit einem Vertrag unter einem halben Jahr und Wahlbeamte. Die Beschäftigten wurden nach den Beschäftigtengruppen Beamtinnen/Beamte und tariflich Beschäftigte und innerhalb der Beschäftigtengruppen nach Berufsgruppen und Besoldungs- und Entgeltgruppen differenziert betrachtet. Nach Einführung des TVöD sind die früheren Kategorien der Angestellten und Arbeiterinnen/Arbeiter zu der Kategorie „tariflich Beschäftigte" zusammengefasst. Außerdem wird aufgezeigt, bei welchen Beschäftigtengruppen Handlungsbedarf besteht, das

heißt in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind(Tabellen 4.6-4.8). Wie oben ausgeführt lässt sich aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden kein direkter Vergleich zum letzten Frauenförderplan herstellen.

Nach diesen Bewertungskriterien waren am 01.10.2006 1.118 Personen beschäftigt. Mit 499 Frauen liegt der Frauenanteil bei 44,6 %. Bei den tariflich Beschäftigten ist der Frauenanteil mit 47,1 % höher als bei den Beamtinnen und Beamten mit 38,0 % (Abb. 2).

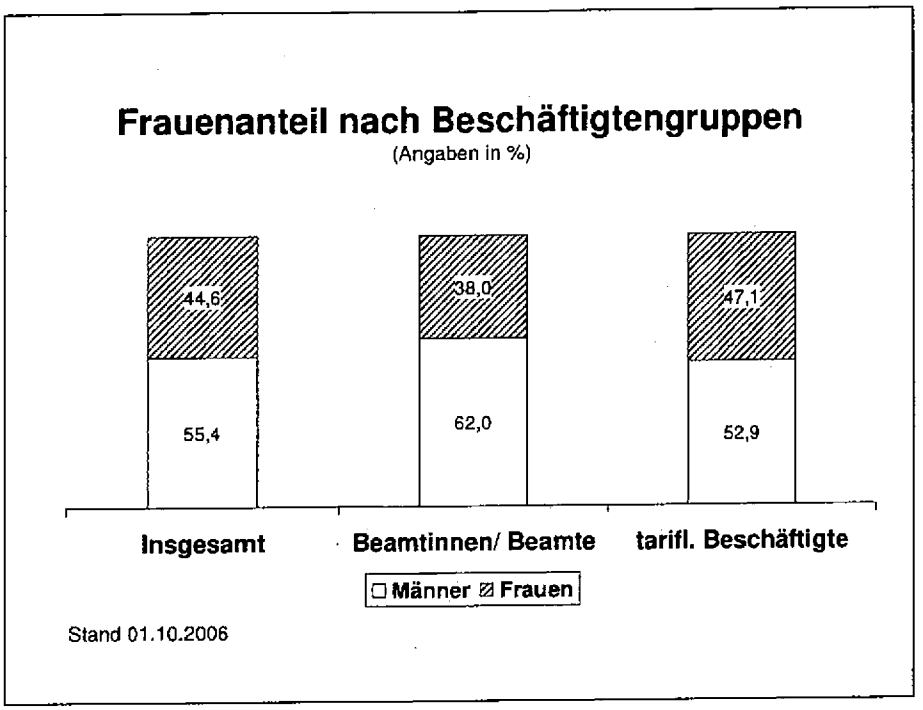

Abb. 2

Durch die Zusammenlegung von Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten zu den tariflich Beschäftigten entfallen in der Gesamtübersicht die gravierenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die bisher im Arbeiterbereich deutlich erkennbar waren (Abb. 3). Die ehemaligen Arbeiter und Arbeiterinnen werden nun bei den technischen Angestellten m.D. mitgezählt. Erst bei der differenzierten Betrachtung des mittleren technischen Dienstes wird der geringe Frauenanteil des ehemaligen Arbeiterbereiches weiterhin deutlich.

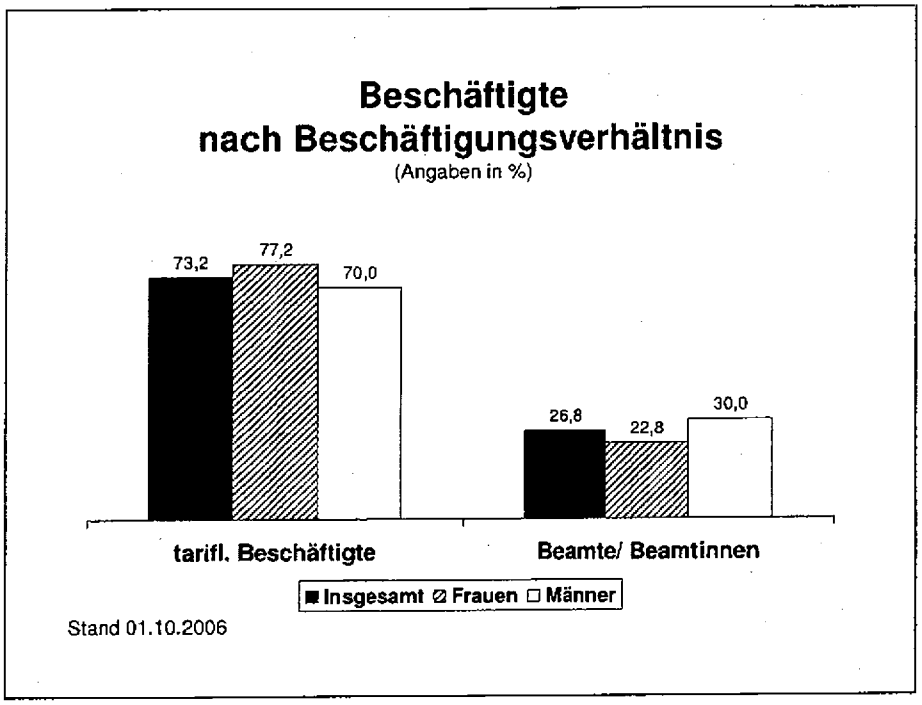

Abb. 3

3.2.1 Beamtinnen und Beamte

Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten 38,0 %. Nach Berufs- und Besoldungsgruppen differenziert betrachtet zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede. Der Beamtenbereich, in dem relativ die meisten Frauen beschäftigt sind, ist mit 83,6 % der mittlere allgemeine Verwaltungsdienst (Abb. 4). Im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst sind Frauen mit knapp 50 % vertreten, allerdings nicht in den beiden oberen Besoldungsgruppen A 12 und A 13 g.D. Im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst setzt sich diese Unterrepräsentanz fort: Hier beträgt der Frauenanteil lediglich 23,1 %.

Im Bereich des höheren technischen Dienstes sind Frauen erfreulicherweise mit 50 % vertreten. Dennoch besteht auch hier Handlungsbedarf. Die einzige Stelle des gehobenen technischen Dienstes ist mit einer Frau besetzt.

Im Feuerwehrdienst, Bereich Brandschutz, ist keine Frau beschäftigt.

Handlungsbedarf

Handlungsbedarf besteht in allen Bereichen des Brandschutzes der Feuerwehr (Tabelle 4.9). Hier ist keine einzige Frau beschäftigt. Weiterhin besteht Handlungsbedarf im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ab der Besoldungsgruppe A 11 und im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst in allen Besoldungsgruppen. Im höheren technischen Dienst besteht Handlungsbedarf in den Besoldungsgruppen A 14 und A 16.

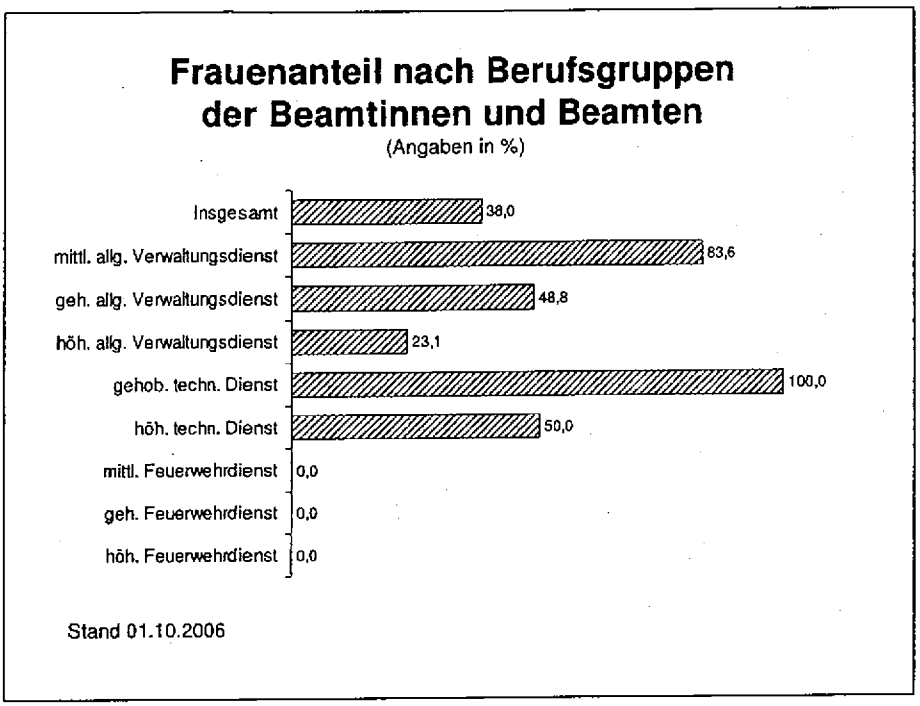

Abb. 4

Ziele und Maßnahmen für Beamtinnen und Beamte

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen, soweit in der angestrebten Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt auch für Beförderungen.

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

Ziel	Maßnahme
Einstellung von Frauen im Beamtenbereich der Feuerwehr erhöhen	Bei der nächsten Einstellung von Auszubildenden werden zwei Frauen eingestellt. Veröffentlichungen und Werbematerial sprechen in Text und Bild Frauen gezielt an. aktive Beteiligung der Feuerwehr am Girls' Day Übernahme von Frauen aus der freiwilligen Feuerwehr
Frauenanteil in der allgemeinen Verwaltung erhöhen	Ab A 11 werden im g.D. und h.D. alle zu besetzenden Stellen mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt.
Frauenanteil im technischen Dienst erhöhen	Im h.D. A 14 und A 16 werden alle zu besetzenden Stellen mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt.

3.2.2 Tariflich Beschäftigte

Außer in den technischen Berufsgruppen und im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst liegt der Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten in allen Berufsgruppen über 50 %. Besonders hoch ist der Frauenanteil in den Berufsgruppen mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst und Bibliothekarinnen/Bibliothekare/Büchereiangestellte mit 89,4 % und 88,5 % (Abb. 5). Trotzdem ist in der Entgeltgruppe 12 des gehobenen allgemeinen Verwaltungs-

dienstes keine Frau. Unterdurchschnittlich ist der Frauenanteil im höheren technischen Dienst (0,0 %), im mittleren technischen Dienst (4,3 %), im gehobenen technischen Dienst (31,8 %) und im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst (28,6 %). Da insbesondere im mittleren technischen Dienst die Mehrheit der früheren Arbeiterinnen und Arbeiter zu finden ist, ist hier der Frauenanteil besonders niedrig.

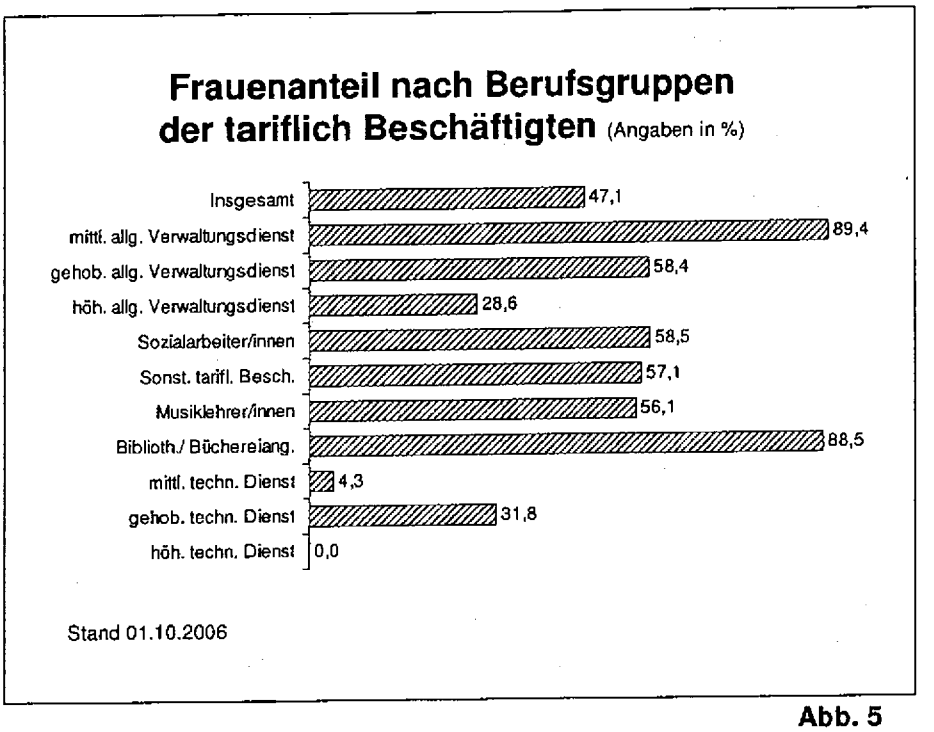

Abb. 5

Handlungsbedarf

Handlungsbedarf im Bereich der Angestellten besteht in allen Tarifgruppen des höheren Dienstes (Tabelle 4.10). Im technischen Dienst besteht ebenfalls Handlungsbedarf im mittleren und im gehobenen Dienst. Im allgemeinen Verwaltungsdienst besteht Handlungsbedarf in den Entgeltgruppen 12, 13 und 15. Bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie anderen Beschäftigten im Sozialbereich besteht ab Entgeltgruppe 11 Handlungsbedarf. Obwohl in der Gesamtübersicht im Bereich der sonstigen tariflich Beschäftigten, in dem Beschäftigungsmöglichkeiten für Un- und Angelernte geboten werden, Frauen mit 57 % vertreten sind, besteht dennoch Handlungsbedarf. Die differenzierte Betrachtung der Tabelle zeigt, dass 61 % der dort beschäftigten Frauen in den untersten Entgeltgruppen 2 und 2a tätig sind. Hier wurden die Reinigerinnen gezählt, ein Berufsbereich, der zunehmend der Privatisierung zum Opfer fällt.

Ziele und Maßnahmen für tariflich Beschäftigte

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

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

Ziel	Maßnahme
Frauenanteil in der allgemeinen Verwaltung erhöhen	In den Entgeltgruppen 12, 13 und 15 werden alle zu besetzenden Stellen mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt.
Frauenanteil im sozialen Bereich erhöhen	Ab der Entgeltgruppe 11 werden alle zu besetzenden Stellen mindestens im Verhältnis 2:1 mit Frauen besetzt.
Frauenanteil im Bereich der ungelernten Kräfte erhöhen („sonstige")	Alle Stellen, die zu besetzen sind, werden mindestens im Verhältnis 2:1 an Frauen vergeben.
Frauenanteil im technischen Dienst (neu: der ehemalige Arbeiter und Arbeiterinnenbereich zählt hierzu) erhöhen	Im gesamten technischen Dienst werden bei allen zu besetzenden Stellen Frauen mindestens im Verhältnis 2:1 berücksichtigt.

3.3 Arbeitszeitvolumen

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten beträgt 27,2 % (Abb. 6), damit ist jeder vierte Arbeitsplatz der Stadtverwaltung ein Teilzeitarbeitsplatz.

Unter den beschäftigten Frauen sind 53,3 % in einer Teilzeitbeschäftigung. Bei den Männern ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 6,1 % weiterhin sehr gering. Damit ist mehr als jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt, aber nur jeder 16. Mann.

Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten beträgt 87,5 %. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist die Teilzeitquote mit 19,3 % deutlich niedriger als bei den tariflich Beschäftigten mit 30,1 %.

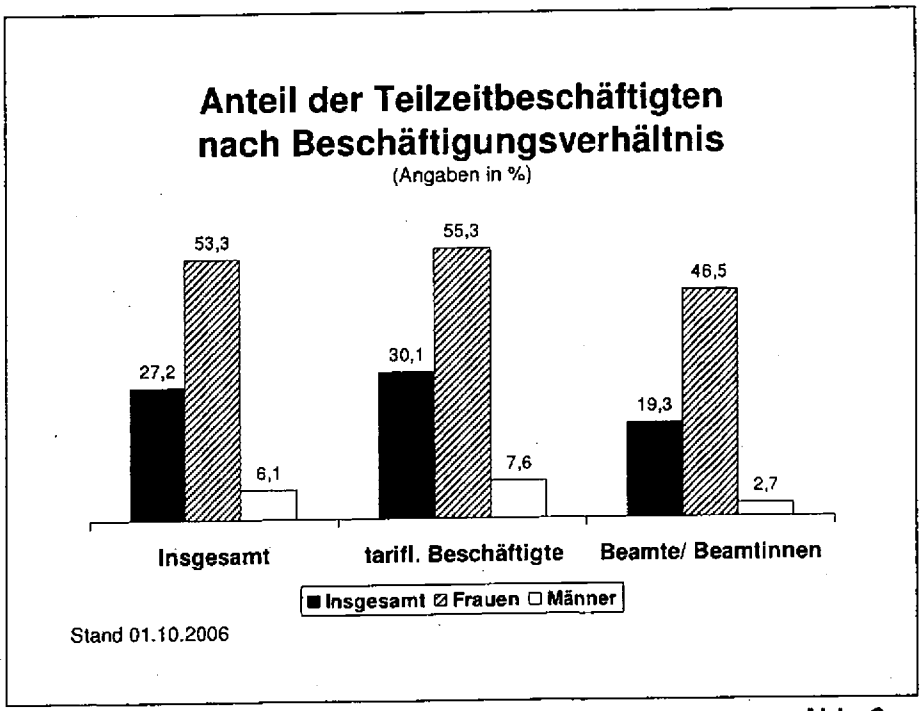

Abb. 6

Der Teilzeitbeschäftigung liegen sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle zugrunde. Die Mehrheit (52,6 %) der Teilzeitbeschäftigten geht einer Beschäftigung zwischen 19 und 30 Stunden nach (Abb. 7). 23,0 % arbeiten weniger als 19 Stunden und ein nahezu gleich gro-

ßer Anteil, 24,3 %, arbeitet mehr als 30 Stunden. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass der überwiegende Teil der 57 Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer in dem Bereich „weniger als 19 Stunden" mitgezählt wurde. Diese Teilzeitbeschäftigung besitzt aber nicht die Qualität der „Freiwilligkeit", wie bei dem überwiegenden Teil der sonstigen Beschäftigten. Erklärbar ist damit auch ein Teil der Unterschiede im Beamtenbereich. Bei den Beamtinnen und Beamten ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die weniger als 19 Stunden arbeiten, mit 10,3 % deutlich niedriger. Höher ist mit 63,8 % der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die 19 bis 30 Stunden arbeiten. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten, die mehr als 30 Stunden arbeiten, ist mit 25,9 % vergleichbar mit dem Anteil bei den tariflich Beschäftigten.

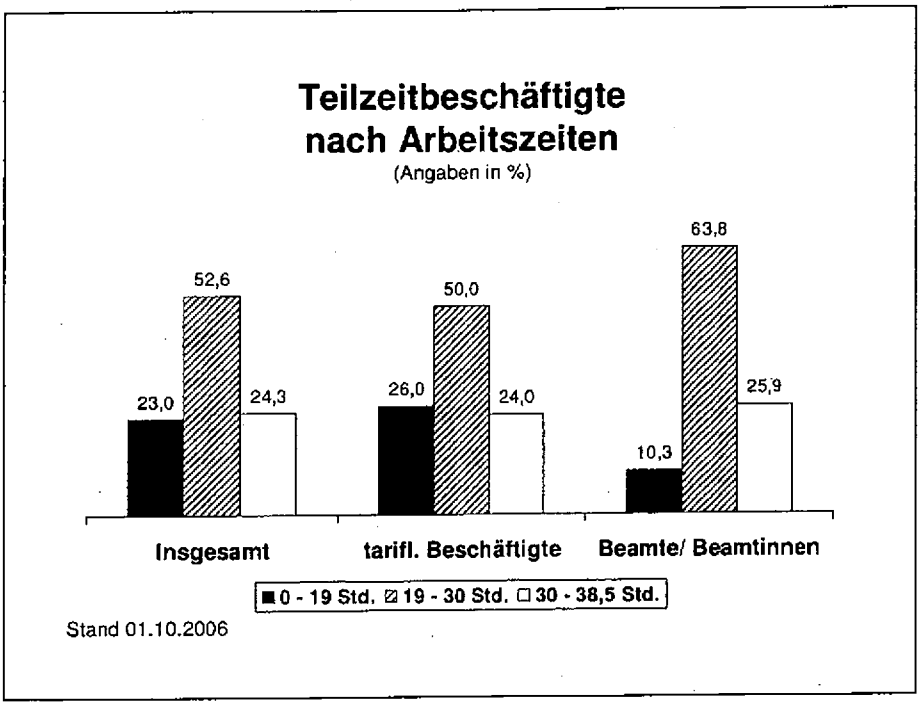

Abb. 7

Aufgrund der Tatsache, dass jede zweite Frau in einem Teilzeitverhältnis arbeitet, wurde das Arbeitszeitvolumen der Frauen dem der Männer gegenübergestellt.

Der Frauenanteil bezogen auf alle Beschäftigten (hier wird nicht nach Teilzeit und Vollzeit unterschieden, sondern jede Person zählt gleich) liegt bei 44,6 %. Wird jedoch auch das geleistete Arbeitszeitvolumen betrachtet, so reduziert sich der Anteil der Frauen auf 39,2 %. Mit anderen Worten, an den geleisteten Arbeitszeiten in der Stadtverwaltung haben Frauen einen Anteil von nur 39,2 %. Im Durchschnitt arbeitet jede Frau in der Stadtverwaltung 75 % einer Vollzeitstelle, die Männer arbeiten im Durchschnitt 96,9 % einer Vollzeitstelle (Tabelle 4.11).

Ziele und Maßnahmen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung

Ziel	**Maßnahme**
Unterstützung von Beschäftigten, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren	Teilzeitarbeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen werden genehmigt, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.
Unterstützung von Beschäftigten, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren	Bei der zeitlich befristeten Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen bleibt der Rechtsanspruch auf die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz bestehen.

Ziel	Maßnahme
Unterstützung von Beschäftigten, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren	Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden Belange von Beschäftigten mit Kindern oder Familienangehörigen, die gepflegt werden, vorrangig berücksichtigt, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen.
Unterstützung von Beschäftigten, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren	Die Stadt bietet in Zusammenarbeit mit den Trägern der Jugendhilfe Tagesstättenplätze für die Kinder von Beschäftigten (aktuell: 10 Plätze).
Unterstützung von Beschäftigten, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren	Alle Stellen werden als Vollzeit- und alternativ als Teilzeitstellen ausgeschrieben, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

3.4 Aus- und Fortbildung

Am 1.10.2006 waren 40 Auszubildende bei der Stadt Bergisch Gladbach beschäftigt, davon 21 Frauen. Mit 52,5 % ist der Frauenanteil bei den Auszubildenden somit ausgeglichen. Vor allem in den allgemeinen Verwaltungsberufen ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden mit 70,4 % deutlich überproportional. Im Gegensatz dazu liegt der Frauenanteil in den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen nur bei 15,4 %.

Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Ausbildungsbereich	Insg.	Frauen		Männer	
		abs.	%	abs.	%
Inspektoranwärter/innen	12	9	75,0	3	25,0
Sekretäranwärter/innen	6	4	66,7	2	33,3
Verwaltungsfachangestellte	4	3	75,0	1	25,0
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	5	3	60,0	2	40,0
Bauzeichner/innen	1	1	100,0	-	0,0
Vermessungstechniker/innen	2	-	0,0	2	100,0
Straßenwärter/innen	4	-	0,0	4	100,0
KFZ-Mechatroniker/innen	4	-	0,0	4	100,0
Fachkräfte für Abwassertechnik	2	1	0,0	1	50,0
Insgesamt	**40**	**21**	**52,5**	**19**	**47,5**

Im Vergleich zum Frauenförderplan von 2004 ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden zurückgegangen (2004: 64,9 %). In den eher technischen Ausbildungsberufen sind Frauen nur bei der Bauzeichnung und der Abwassertechnik vertreten.

Handlungsbedarf

In technischen Ausbildungsberufen sind Frauen zurzeit noch unterrepräsentiert.

Ziele und Maßnahmen im Bereich der Ausbildung

Ziel	Maßnahme
In den technischen Ausbildungsbereichen (Straßenwartung, Vermessungstechnik, Mechatronik, Abwassertechnik, Bauzeichnung) wird der Anteil von Frauen auf 20 % erhöht.	Beteiligung der Bereiche am Girls' Day gezielte Ansprache von Mädchen in Schulen 10 % der Praktika im technischen Bereich werden Mädchen angeboten.

Vom 01.08.2004 bis zum 01.10.2006 haben insgesamt 2.566 Personen an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen, davon 1.379 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 53,7 %. Der Schwerpunkt der Qualifizierungen lag in diesem Zeitraum im fachlichen Bereich. Hieran haben insgesamt 1.397 Beschäftigte teilgenommen, davon 625 Frauen. Der Frauenanteil liegt somit bei 44,7 %. Insgesamt nahmen 836 Personen an persönlichen Fortbildungen teil, davon 533 Frauen (63,7 %). DV-spezifische Fortbildungen besuchten 333 Beschäftigte, davon 201 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 60,2 % (Abb. 8). Bei den Frauen lag somit im Berichtszeitraum der Schwerpunkt bei der persönlichen und DV-spezifischen Fortbildung, während die Männer eher fachliche Qualifizierungen in Anspruch genommen haben.

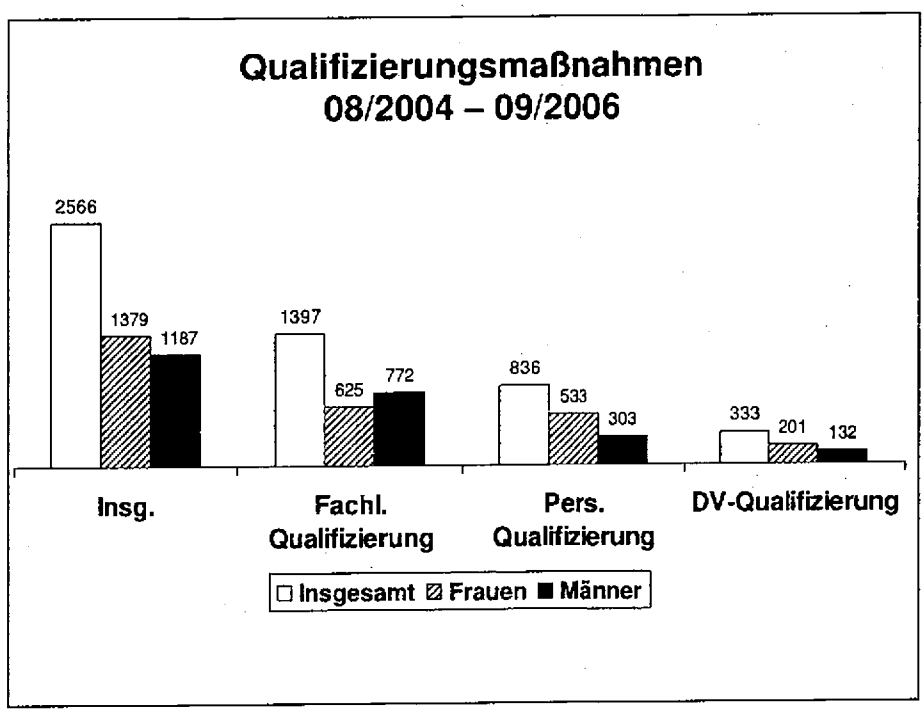

Abb. 8

Von Oktober 2004 bis September 2006 wurden 161 Praktika belegt. 81 bzw. 50,3 % der Plätze wurden von Mädchen bzw. Frauen belegt. In allen Fachbereichen hatten Praktikantinnen die Möglichkeit, sich einen Einblick in die Arbeit einer städtischen Behörde zu verschaffen.

Von 2004 bis 2006 wurden für interne Fortbildungen 13 Referentinnen und 7 Referenten eingesetzt.

Handlungsbedarf

Frauen sind in fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen unterrepräsentiert.

Ziele und Maßnahmen im Bereich der Fortbildung

Ziel	Maßnahme
Bei der Auswahl von Referentinnen und Referenten wird Parität angestrebt.	Das Ziel wurde erreicht und wird weiter umgesetzt.
Erhöhung des Frauenanteils an der fachlichen Qualifizierung auf 50 %	gezielte Ansprache von Frauen in den Fachbereichen
Ergreifung von präventiven Maßnahmen zur Vermeidung von Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildungsangebote ist auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen nach AGG hinzuweisen und darauf hinzuwirken, dass diese unterbleiben.

3.5 Übergreifende Ziele und Maßnahmen

Bereich	Ziel	Maßnahme
Leitungspositionen	Auswahl von Leitungskräften, die das Profil der Führungsleitlinien erfüllen.	Das Auswahlverfahren für die Besetzung von Leitungspositionen ist (z.B. durch Elemente des Assessment-Centers) zu verbessern. Ziel ist dabei auch der Nachweis von Leitungskompetenzen nach LGG.
Beurteilungen und Leistungsentgelt	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.
Personalentwicklung	Geschlechtergerechte Themen werden in Schulungen von Personalverantwortlichen integriert.	Folgende Themenstellungen sind zu integrieren: - Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung - Vermeidung von diskriminierungsanfälligen Leistungskriterien bei Beurteilungen - Personalwirtschaftliche Konsequenzen des demografischen Wandels
Fachbereiche 1 - 8	Qualifizierungen von Frauen für gehobene Positionen werden von Vorgesetzten unterstützt.	Bei der Übertragung von Projektleitungen sind Frauen vorrangig zu berücksichtigen, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.
Fachbereiche 1 - 8	Schutz durch Vorgesetzte vor sexueller Belästigung	Beschäftigte, die eine sexuelle Belästigung bekannt machen, unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht des oder der Dienstvorgesetzten.

3.6 Umsetzung

3.6.1 Bericht über den Stand der Umsetzung

Der Fachbereich 1 und das Frauenbüro legen der Verwaltungsleitung und dem Rat Anfang 2010 einen Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans vor. Hierbei sind besonders die Zielquoten nach § 6 Abs. 3 LGG zu überprüfen. Die unternommenen besonderen Bemühungen für die Erreichung der festgesetzten Zielquote werden dargestellt.

3.6.2 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen sowie des vorliegenden Frauenförderplans mit. Dabei stehen ihr die im LGG und in der Gemeindeordnung NRW formulierten Kompetenzen zu.

3.6.3 Schlussbestimmung

Der Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

4 Anhang: Tabellen

4.1 Neueinstellungen Beamtinnen und Beamte vom 01.08.2004 – 30.09.2005

Besoldungs-gruppe	Insgesamt	Frauen	%
Insgesamt	**10**	**6**	**60,0**
Beamtinnen/Beamte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes			
A 6	2	2	100,0
A 7	0	0	0,0
A 8	0	0	0,0
A 9 m.D.	0	0	0,0
Gesamt	2	2	100,0
Beamtinnen/Beamte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes			
A 9	6	4	66,7
A 10	0	0	0,0
A 11	0	0	0,0
A 12	0	0	0,0
A 13 g.D.	0	0	0,0
Gesamt	6	4	66,7
Beamtinnen/Beamte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes			
A 13 h.D.	0	0	0,0
A 14	0	0	0,0
A 15	0	0	0,0
A 16	0	0	0,0
Gesamt	0	0	0,0
Beamtinnen/Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes			
A 7	2	0	0,0
A 8	0	0	0,0
A 9 m.D.	0	0	0,0
Gesamt	2	0	0,0
Beamtinnen/Beamte des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes			
A 9	0	0	0,0
A 10	0	0	0,0
A 11	0	0	0,0
A 12	0	0	0,0
Gesamt	0	0	0,0
Beamtinnen/Beamte des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes			
A 13	0	0	0,0
A 14	0	0	0,0
Gesamt	0	0	0,0
Beamtinnen/Beamte des gehobenen technischen Dienstes			
A 11	0	0	0,0
A 12	0	0	0,0
Gesamt	0	0	0,0
Beamtinnen/Beamte des höheren technischen Dienstes			
A 13	0	0	0,0
A 14	0	0	0,0
A 15	0	0	0,0
A 16	0	0	0,0
Gesamt	0	0	0,0

4.2 Neueinstellungen Angestellte vom 01.08.2004 – 30.09.2005

Tarif-gruppe	Insgesamt	Frauen	%
Insgesamt	**20**	**14**	**70,0**
Verwaltungsangestellte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes			
VIII	0	0	0,0
VII	5	5	100,0
VI b	2	1	50,0
V c	3	3	100,0
Gesamt	10	9	90,0
Verwaltungsangestellte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes			
V b	0	0	0,0
IV b	5	3	60,0
IV a	0	0	0,0
III	0	0	0,0
II	0	0	0,0
Gesamt	5	3	60,0
Verwaltungsangestellte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes			
I a	0	0	0,0
I b	0	0	0,0
Gesamt	0	0	0,0
Sozialarb., -pädagog., Erzieher/innen, Angestellte des Sozialbereichs in ähnlicher Tätigkeit			
V c	0	0	0,0
V b	0	0	0,0
IV b	0	0	0,0
IV a	0	0	0,0
III	0	0	0,0
II	0	0	0,0
I b	0	0	0,0
I a	0	0	0,0
Gesamt	0	0	0,0
Angestellte des mittleren technischen Dienstes			
VII	1	0	0,0
VI b	0	0	0,0
V c	0	0	0,0
V b	0	0	0,0
Gesamt	1	0	0,0
Sonstige (Hausm., Druckerei, Museumskass., Archiv, Stadtwacht, Fahrdienst, Telefondienst, Verkehrsüberwachung)			
IX	0	0	0,0
VIII	0	0	0,0
VII	0	0	0,0
VI b	2	0	0,0
V c	0	0	0,0
Gesamt	2	0	0,0
Musiklehrer/innen			
V b	0	0	0,0
IV b	0	0	0,0
III	0	0	0,0
I a	0	0	0,0
Gesamt	0	0	0,0

4.2 Neueinstellungen Angestellte vom 01.08.2004 – 30.09.2005

Tarif-gruppe	Insgesamt	Frauen	%
Büchereiangestellte			
VII	0	0	0,0
VI b	0	0	0,0
V c	0	0	0,0
Gesamt	0	0	0,0
Bibliothekare/Bibliothekarinnen			
IV b	0	0	0,0
IV a	0	0	0,0
III	0	0	0,0
II	0	0	0,0
Gesamt	0	0	0,0
Angestellte des gehobenen technischen Dienstes			
V b	0	0	0,0
IV b	0	0	0,0
IV a	1	1	0,0
III	0	0	0,0
Gesamt	1	1	0,0
Angestellte des höheren technischen Dienstes			
II	0	0	0,0
I b	0	0	0,0
Gesamt	0	0	0,0
Rettungssanitäter/innen			
VIII	0	0	0,0
VII	1	1	0,0
V b m.D.	0	0	0,0
V c	0	0	0,0
IV b	0	0	0,0
Gesamt	1	1	0,0

4.3 Neueinstellungen Arbeiterinnen und Arbeiter vom 01.08.2004 – 30.09.2005

Lohngruppe	Insgesamt	Frauen	%
Insgesamt	**8**	**0**	**0,0**
Reiniger/innen sowie ungelernte und angelernte Arbeiter/innen			
1a	0	0	0,0
2	0	0	0,0
3	7	0	0,0
3a	0	0	0,0
4	0	0	0,0
4a	0	0	0,0
Gesamt	7	0	0,0
gelernte Arbeiter/innen und Facharbeiter/innen, auch Hallenwart.			
5	1	0	0,0
5a	0	0	0,0
6	0	0	0,0
6a	0	0	0,0
7	0	0	0,0
7a	0	0	0,0
8	0	0	0,0
8a	0	0	0,0
9	0	0	0,0
Gesamt	1	0	0,0

4.4 Neueinstellungen Beamtinnen und Beamte vom 01.10.2005 – 30.09.2006

Besoldungs-gruppe	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit			davon 0 bis 19 Std.			davon 19 bis 30 Std.			davon 30 bis 38,5 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Insgesamt	**4**	**3**	**75,0**	**4**	**3**	**75,0**	**0**	**0**	**0,0**	**0**	**0**	**0,0**	**0**	**0**	**0,0**	**0**	**0**	**0,0**
Beamtinnen und Beamte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes																		
A 6	2	2	100,0	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	2	2	100,0	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Beamtinnen und Beamte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes																		
A 9	2	1	50,0	2	1	50,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	2	1	50,0	2	1	50,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0

29

4.5 Neueinstellungen tariflich Beschäftigte vom 01.10.2005 – 30.09.2006

Tarifgruppe	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit			davon 0 bis 19 Std.			davon 19 bis 30 Std.			davon 30 bis 38,5 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Insgesamt	**17**	**11**	**64,7**	**13**	**8**	**61,5**	**4**	**3**	**75,0**	**2**	**1**	**50,0**	**2**	**2**	**100,0**	**0**	**0**	**0,0**
Tarifliche Arbeitnehmer/innen des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes																		
05	2	2	100,0	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
06	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	3	3	100,0	3	3	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Tarifliche Arbeitnehmer/innen des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes																		
09	3	1	33,3	3	1	33,3	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	3	1	33,3	3	1	33,3	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Sozialarbeit., -pädagog., Erzieher/innen und tarifliche Arbeitnehmer/innen des Sozial-, Bildungs- und Kulturbereichs																		
09	2	2	100,0	0	0	0,0	2	2	100,0	0	0	0,0	2	2	100,0	0	0	0,0
Gesamt	2	2	100,0	0	0	0,0	2	2	100,0	0	0	0,0	2	2	100,0	0	0	0,0
Sonstige (Museum, Reinigung, Archiv, Stadtwacht, Fahrdienst, Telefondienst, Verkehrsüberwachung u.a.)																		
06	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Bibliothekare/Bibliothekarinnen und Büchereiangestellte																		
05	2	2	100,0	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	2	2	100,0	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Tarifliche Arbeitnehmer/innen des mittleren technischen Dienstes																		
05	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
06	2	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	3	1	33,3	2	1	50,0	1	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Tarifliche Arbeitnehmer/innen des gehobenen technischen Dienstes																		
11	2	1	50,0	2	1	50,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
12	1	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	3	1	33,3	3	1	33,3	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0

4.6 Beschäftigte Insgesamt bei der Stadt Bergisch Gladbach am 01.10.2006

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit-quote	Teilzeit			davon 0 bis 19 Std.			davon 19 bis 30 Std.			davon 30 bis 38,5 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Insgesamt	**1118**	**499**	**44,6**	**814**	**233**	**28,6**	**27,2**	**304**	**266**	**87,5**	**70**	**55**	**78,6**	**160**	**144**	**90,0**	**74**	**67**	**90,5**

4.7 Beamtinnen und Beamte bei der Stadt Bergisch Gladbach am 01.10.2006

Besoldungs-gruppe	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit-quote	Teilzeit			davon 0 bis 19 Std.			davon 19 bis 30 Std.			davon 30 bis 38,5 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Insgesamt	**300**	**114**	**38,0**	**242**	**61**	**25,2**	**19,3**	**58**	**53**	**91,4**	**6**	**6**	**100,0**	**37**	**35**	**94,6**	**15**	**12**	**80,0**
Beamtinnen und Beamte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes																			
A 6	5	5	100,0	5	5	100,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 7	17	17	100,0	5	5	100,0	70,6	12	12	100,0	2	2	100,0	9	9	100,0	1	1	100,0
A 8	24	17	70,8	15	9	60,0	37,5	9	8	88,9	1	1	100,0	7	6	85,7	1	1	100,0
A 9 m.D.	9	7	77,8	6	4	66,7	33,3	3	3	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	2	2	100,0
Gesamt	55	46	83,6	31	23	74,2	43,6	24	23	95,8	3	3	100,0	17	16	94,1	4	4	100,0
Beamtinnen und Beamte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes																			
A 9	16	9	56,3	15	8	53,3	6,3	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
A 10	53	30	56,6	35	13	37,1	34,0	18	17	94,4	3	3	100,0	11	11	100,0	4	3	75,0
A 11	38	18	47,4	25	7	28,0	34,2	13	11	84,6	0	0	0,0	6	6	100,0	7	5	71,4
A 12	14	4	28,6	14	4	28,6	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 13 g.D.	4	0	0,0	4	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	125	61	48,8	93	32	34,4	25,6	32	29	90,6	3	3	100,0	18	18	100,0	11	8	72,7
Beamtinnen und Beamte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes																			
A 13	6	2	33,3	5	2	40,0	16,7	1	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
A 14	5	1	20,0	5	1	20,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 15	2	0	0,0	2	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	13	3	23,1	12	3	25,0	7,7	1	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
Beamtinnen und Beamte des gehobenen technischen Dienstes																			
A 11	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0

4.7 Beamtinnen und Beamte bei der Stadt Bergisch Gladbach am 01.10.2006

Besoldungs-gruppe	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit-quote	Teilzeit			davon 0 bis 19 Std.			davon 19 bis 30 Std.			davon 30 bis 38,5 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte des höheren technischen Dienstes																			
A 13	1	1	100,0	0	0	0,0	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
A 14	3	1	33,3	3	1	33,3	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 15	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 16	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	6	3	50,0	5	2	40,0	16,7	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
Beamtinnen und Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes																			
A 7	47	0	0,0	47	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 8	25	0	0,0	25	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 9 m.D.	18	0	0,0	18	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	90	0	0,0	90	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Beamtinnen und Beamte des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes																			
A 9	3	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 10	4	0	0,0	4	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 11	3	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	10	0	0,0	10	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Beamtinnen und Beamte des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes																			
A 13	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0

4.8 Tariflich Beschäftigte der Stadt Bergisch Gladbach am 01.10.2006

Tarif-gruppe	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit-quote	Teilzeit			davon 0 bis 19 Std.			davon 19 bis 30 Std.			davon 30 bis 38,5 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Insg.	**818**	**385**	**47,1**	**572**	**172**	**30,1**	**30,1**	**246**	**213**	**86,6**	**64**	**49**	**76,6**	**123**	**109**	**88,6**	**59**	**55**	**93,2**
Tariflich Beschäftigte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes																			
05	8	6	75,0	6	4	66,7	25,0	2	2	100,0	0	0	0,0	2	2	100,0	0	0	0,0
06	43	40	93,0	16	13	81,3	62,8	27	27	100,0	9	9	100,0	14	14	100,0	4	4	100,0
08	110	98	89,1	58	46	79,3	47,3	52	52	100,0	10	10	100,0	22	22	100,0	20	20	100,0
Gesamt	161	144	89,4	80	63	78,8	50,3	81	81	100,0	19	19	100,0	38	38	100,0	24	24	100,0
Tariflich Beschäftigte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes																			
09	79	47	59,5	64	32	50,0	19,0	15	15	100,0	1	1	100,0	10	10	100,0	4	4	100,0
10	17	11	64,7	15	9	60,0	11,8	2	2	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0
11	14	8	57,1	8	2	25,0	42,9	6	6	100,0	2	2	100,0	3	3	100,0	1	1	100,0
12	3	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	113	66	58,4	90	43	47,8	20,4	23	23	100,0	4	4	100,0	13	13	100,0	6	6	100,0
Tariflich Beschäftigte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes																			
13	3	1	33,3	2	1	50,0	33,3	1	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
14	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
15	3	0	0,0	2	0	0,0	33,3	1	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0
Gesamt	7	2	28,6	5	2	40,0	28,6	2	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen und -pädagoginnen, Erzieher/innen und tariflich Beschäftigte des Sozial-, Bildungs- und Kulturbereichs																			
09	34	24	70,6	18	10	55,6	47,1	16	14	87,5	3	3	100,0	9	9	100,0	4	2	50,0
10	7	4	57,1	5	2	40,0	28,6	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	2	2	100,0
11	3	1	33,3	3	1	33,3	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
12	4	1	25,0	4	1	25,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
13	4	1	25,0	3	0	0,0	25,0	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
14	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	53	31	58,5	34	14	41,2	35,8	19	17	89,5	4	4	100,0	9	9	100,0	6	4	66,7

4.8 Tariflich Beschäftigte der Stadt Bergisch Gladbach am 01.10.2006

Tarif-gruppe	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit-quote	Teilzeit			davon 0 bis 19 Std.			davon 19 bis 30 Std.			davon 30 bis 38,5 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Sonstige (Museum, Reinigung, Archiv, Stadtwacht, Fahrdienst, Telefondienst, Verkehrsüberwachung u.a.)																			
02	26	26	100,0	2	2	100,0	92,3	24	24	100,0	1	1	100,0	16	16	100,0	7	7	100,0
02a	1	1	100,0	0	0	0,0	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
03	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
04	5	0	0,0	5	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
05	25	13	52,0	19	8	42,1	24,0	6	5	83,3	0	0	0,0	4	3	75,0	2	2	100,0
06	14	3	21,4	12	1	8,3	14,3	2	2	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0
08	5	1	20,0	4	1	25,0	20,0	1	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	77	44	57,1	43	12	27,9	44,2	34	32	94,1	2	2	100,0	22	20	90,9	10	10	100,0
Musiklehrer/innen																			
06	1	1	100,0	0	0	0,0	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
08	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
09	53	29	54,7	6	3	50,0	88,7	47	26	55,3	26	12	46,2	19	12	63,2	2	2	100,0
11	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
15	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	57	32	56,1	9	5	55,6	84,2	48	27	56,3	27	13	48,1	19	12	63,2	2	2	100,0
Bibliothekare/Bibliothekarinnen und Büchereiangestellte																			
05	2	2	100,0	2	2	100,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
06	7	6	85,7	3	2	66,7	57,1	4	4	100,0	1	1	100,0	2	2	100,0	1	1	100,0
08	8	8	100,0	4	4	100,0	50,0	4	4	100,0	1	1	100,0	2	2	100,0	1	1	100,0
09	5	3	60,0	4	2	50,0	20,0	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
10	3	3	100,0	0	0	0,0	100,0	3	3	100,0	1	1	100,0	2	2	100,0	0	0	0,0
13	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	26	23	88,5	14	11	78,6	46,2	12	12	100,0	3	3	100,0	7	7	100,0	2	2	100,0

4.8 Tariflich Beschäftigte der Stadt Bergisch Gladbach am 01.10.2006

Tarif-gruppe	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit-quote	Teilzeit			davon 0 bis 19 Std.			davon 19 bis 30 Std.			davon 30 bis 38,5 Std.		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Tariflich Beschäftigte des mittleren technischen Dienstes																			
03	8	2	25,0	7	2	28,6	12,5	1	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
04	19	0	0,0	19	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
05	62	0	0,0	60	0	0,0	3,2	2	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
06	90	3	3,3	89	3	3,4	1,1	1	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
07	20	1	5,0	20	1	5,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
08	10	3	30,0	8	1	12,5	20,0	2	2	100,0	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	209	9	4,3	203	7	3,4	2,9	6	2	33,3	3	2	66,7	3	0	0,0	0	0	0,0
Tariflich Beschäftigte des gehobenen technischen Dienstes																			
09	32	9	28,1	23	2	8,7	28,1	9	7	77,8	2	2	100,0	1	0	0,0	6	5	83,3
10	13	3	23,1	11	1	9,1	15,4	2	2	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	1	1	100,0
11	42	18	42,9	34	10	29,4	19,0	8	8	100,0	0	0	0,0	7	7	100,0	1	1	100,0
12	20	4	20,0	18	2	11,1	10,0	2	2	100,0	0	0	0,0	2	2	100,0	0	0	0,0
Gesamt	107	34	31,8	86	15	17,4	19,6	21	19	90,5	2	2	100,0	11	10	90,9	8	7	87,5
Tariflich Beschäftigte des höheren technischen Dienstes																			
13	5	0	0,0	5	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
14	3	0	0,0	3	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	8	0	0,0	8	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0

4.9 Handlungsbedarf im Bereich der Beamtinnen und Beamten

Besoldungsgruppe	Insgesamt			Handlungsbedarf
	Gesamt	Frauen	%	
Insgesamt	**300**	**114**	**38,0**	**X**
Beamtinnen und Beamte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes				
A 6	5	5	100,0	
A 7	17	17	100,0	
A 8	24	17	70,8	
A 9 m.D.	9	7	77,8	
Gesamt	55	46	83,6	
Beamtinnen und Beamte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes				
A 9	16	9	56,3	
A 10	53	30	56,6	
A 11	38	18	47,4	X
A 12	14	4	28,6	X
A 13 g.D.	4	0	0,0	X
Gesamt	125	61,0	48,8	X
Beamtinnen und Beamte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes				
A 13	6	2	33,3	X
A 14	5	1	20,0	X
A 15	2	0	0,0	X
Gesamt	13	3	23,1	X
Beamtinnen und Beamte des gehobenen technischen Dienstes				
A 11	1	1	100,0	
Gesamt	1	1	100,0	
Beamtinnen und Beamte des höheren technischen Dienstes				
A 13	1	1	100,0	
A 14	3	1	33,3	X
A 15	1	1	100,0	
A 16	1	0	0,0	X
Gesamt	6	3	50,0	
Beamtinnen und Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes				
A 7	47	0	0,0	X
A 8	25	0	0,0	X
A 9 m.D.	18	0	0,0	X
Gesamt	90	0	0,0	X
Beamtinnen und Beamte des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes				
A 9	3	0	0,0	X
A 10	4	0	0,0	X
A 11	3	0	0,0	X
Gesamt	10	0	0,0	X
Beamtinnen und Beamte des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes				
A 13	0	0	0,0	X
Gesamt	0	0	0,0	X

4.10 Handlungsbedarf im Bereich der tariflich Beschäftigten

Tarif-gruppe	Insgesamt			Handlungs-bedarf
	Gesamt	Frauen	%	
Insg.	**818**	**385**	**47,1**	**X**
Tariflich Beschäftigte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes				
05	8	6	75,0	
06	43	40	93,0	
08	110	98	89,1	
Gesamt	161	144	89,4	
Tariflich Beschäftigte des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes				
09	79	47	59,5	
10	17	11	64,7	
11	14	8	57,1	
12	3	0	0,0	X
Gesamt	113	66	58,4	
Tariflich Beschäftigte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes				
13	3	1	33,3	X
14	1	1	100,0	
15	3	0	0,0	X
Gesamt	7	2	28,6	X
Sozialarbeit., -pädagog., Erzieher/innen und tariflich Beschäftigte des Sozial-, Bildungs- und Kulturbereichs				
09	34	24	70,6	
10	7	4	57,1	
11	3	1	33,3	X
12	4	1	25,0	X
13	4	1	25,0	X
14	1	0	0,0	X
Gesamt	53	31	58,5	
Sonstige (Museum, Reinigung, Archiv, Stadtwacht, Fahrdienst, Telefondienst, Verkehrsüberwachung u.a.)				
02	26	26	100,0	
02a	1	1	100,0	
03	1	0	0,0	X
04	5	0	0,0	X
05	25	13	52,0	
06	14	3	21,4	X
08	5	1	20,0	X
Gesamt	77	44	57,1	
Musiklehrer/innen				
06	1	1	100,0	
08	1	1	100,0	
09	53	29	54,7	
11	1	0	0,0	X
15	1	1	100,0	
Gesamt	57	32	56,1	

4.10 Handlungsbedarf im Bereich der tariflich Beschäftigten

Tarif-gruppe	Insgesamt			Handlungs-bedarf
	Gesamt	Frauen	%	
Bibliothekare/Bibliothekarinnen und Büchereiangestellte				
05	2	2	100,0	
06	7	6	85,7	
08	8	8	100,0	
09	5	3	60,0	
10	3	3	100,0	
13	1	1	100,0	
Gesamt	26	23	88,5	
Tariflich Beschäftigte des mittleren technischen Dienstes				
03	8	2	25,0	X
04	19	0	0,0	X
05	62	0	0,0	X
06	90	3	3,3	X
07	20	1	5,0	X
08	10	3	30,0	X
Gesamt	209	9	4,3	X
Tariflich Beschäftigte des gehobenen technischen Dienstes				
09	32	9	28,1	X
10	13	3	23,1	X
11	42	18	42,9	X
12	20	4	20,0	X
Gesamt	107	34	31,8	X
Tariflich Beschäftigte des höheren technischen Dienstes				
13	5	0	0,0	X
14	3	0	0,0	X
Gesamt	8	0	0,0	X

4.11 Arbeitszeitvolumen

Beschäftigungsart	Insgesamt			Frauen			Männer		
	Personen	AZ-Volumen	%	Personen	AZ-Volumen	%	Personen	AZ-Volumen	%
Insgesamt	1.118	986,5	88,2	499	386,4	77,4	619	600,1	96,9
tariflich Beschäftigte	818	710,8	86,9	385	295,0	76,6	433	415,7	96,0
Beamtinnen/ Beamte	300	275,7	91,9	114	91,4	80,2	186	184,3	99,1