

Gleichstellungsplan 2017 – 2021

einschließlich Bericht zum Plan
zur Chancengleichheit 2014 – 2016



1. Gliederung

Seite	Kapitel
3	Grußwort des Bürgermeisters
4	Einleitung und Rahmenbedingungen der Datenerhebung
6	Personalentwicklung – eine Aufgabe mit besonderer Bedeutung für die Förderung von Frauen im Führungsbereich
7	Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick
8	Die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach
14	Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach 2017-2021
15	Maßnahmen um den Frauenanteil auf 50% zu erhöhen
16	Mehr Frauen in Führung – denn gemischte Teams sind erfolgreicher
18	Ziele und Maßnahmen im Führungsbereich
19	Work-Life-Balance – ein Vorteil für die Bindung von jungen Nachwuchskräften
22	Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
23	Ausbildung
24	Maßnahmen für den Ausbildungsbereich
25	Maßnahmen zur Fortbildung
26	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
27	Gesundheit am Arbeitsplatz
28	Präventive Maßnahmen zur Gesundheit
29	Planung des neuen Verwaltungsgebäudes
31	Ziele und Maßnahmen
31	Gremienbesetzung
32	Beschäftigte bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, Stand 01.01.2017
35	Zielquoten nach dem Landesgleichstellungsgesetz und die realistisch zu erreichenden Quoten für die einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen
36	Zielquoten in den Laufbahngruppen, Stand 01.01.2017
38	Zielquoten in Führungsfunktionen, Stand 01.01.2017

Grußwort Gleichstellungsplan 2017–2021

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie haben nun die Möglichkeit, den aktuellen Gleichstellungsplan in Augenschein zu nehmen. Gerade die Stadt Bergisch Gladbach als Arbeitgeberin im öffentlichen Dienst sollte und muss mit gutem Beispiel voran gehen. Das Ziel ist zwar noch nicht erreicht, aber Bergisch Gladbach ist auf einem sehr guten Weg:

In verschiedenen Bereichen gab es besonders positive Entwicklungen und die vereinbarten Ziele aus dem letzten Plan konnten überwiegend umgesetzt werden. Herausragend ist insbesondere die Entwicklung bei der Feuerwehr, die Einführung der Teleheimarbeit, die Vielfalt an Teilzeitarbeitsplätzen und Arbeitszeitmodellen und die Zusage, dass die Teilzeitarbeit befristet wahrgenommen werden kann und somit die Rückkehr auf einen Vollzeit Arbeitsplatz sichergestellt ist.

Für die kommenden Jahre ist weiterhin ein Ziel für die Stadt Bergisch Gladbach, den Frauenanteil im Führungsbereich auszubauen und die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter zu entwickeln. In der heutigen Zeit legen junge Nachwuchskräfte zunehmend Wert auf eine gute und gesunde Work-Life-Balance. Und das ist gut so!

Die Stadt Bergisch Gladbach hat enormes Potential als Arbeitgeberin für Frauen und Männer: der feste Standort, die Sicherheit der Arbeitsplätze und die sehr guten Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind nur einige wenige Gründe, warum es sich lohnt, in und für Bergisch Gladbach gemeinsam zu arbeiten.

Wir haben für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in den letzten Jahrzehnten viel getan und viel erreicht, trotzdem ist der Weg noch lang. Auch zukünftig haben wir die wichtige Aufgabe, beiden Geschlechtern gegenüber gerecht zu handeln und die Kolleginnen und Kollegen in ihrer jeweils persönlichen Situation bestmöglich zu begleiten und zu fördern.

Herzliche Grüße



Lutz Urbach
Bürgermeister

2. Einleitung

Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Dies ergibt sich aus rechtlichen Gründen: Immerhin gelten die Grundrechte und damit auch der Artikel 3 GG für den Staat unmittelbar. Die Kommunen sind damit in der Pflicht.

Wichtige Grundlage hierfür ist in NRW das neue Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das am 15.12.2016 in Kraft getreten ist. Es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, d.h. auch für die Kommunalverwaltungen. Mit der Ausrichtung im LGG auf Frauenförderung einerseits und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer andererseits verfolgt das Gesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz.

Mit der Reform des LGG's wurden folgende Ziele in den Fokus gerückt:

- * Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Auch in der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach gilt immer noch: Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil.
- * Effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung. Ein Blick auf die Gremien in der Stadt Bergisch Gladbach zeigt, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Um das Ziel 40 % Frauen in den Gremien zu erreichen, sind insbesondere die Politiker*innen des Rates in der Verantwortung.

Im Vergleich zu den bisherigen Plänen zur Chancengleichheit haben sich insbesondere folgende Rahmenbedingungen geändert:

- * Der Plan zur Chancengleichheit kann für die Dauer von bis zu 5 Jahren in Kraft gesetzt/beschlossen werden.
- * Beamte*innen und Angestellte werden in einer Liste zusammengefasst. Dies ist deshalb eine konsequente Maßnahme, da es seit Jahren übliche Praxis ist, dass alle Stellen für beide Berufsbereiche ausgeschrieben werden.

Die Umsetzung des Plans ist Aufgabe aller Führungskräfte der Stadtverwaltung.

Entsprechend §2 Abs. 2 LGG gilt das Gesetz auch für Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen.

Wie auch in der Vergangenheit wurde der Gleichstellungsplan von einer Arbeitsgruppe aus Fachbereich 1 und Personalrat unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.

Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Grundlage für die Erstellung der Daten ist die Auswertung der Personaldaten zum 01.01.2017. 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 Praktikant*innen, Bedienstete in der Freizeitphase der Altersteilzeit und Personen, die beurlaubt sind. Die Auszubildenden der Stadtverwaltung werden in einer gesonderten Tabelle gezählt.

Die Daten sind nicht vergleichbar mit dem Stellenplan, da hier Personen unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen berücksichtigt wurden.

Die Zuordnung der Berufsgruppen wurde anhand der Meldungen an die Sozialversicherung vorgenommen.

3. Personalentwicklung – eine Aufgabe mit besonderer Bedeutung für Förderung von Frauen in Führungspositionen!

Ein Statement von Mareike Hohn, FB 1- Organisations- und Personalentwicklung

Im Interesse einer jeden Kommunalverwaltung liegt es, die am besten geeigneten Frauen und Männer auf allen Hierarchieebenen, in allen Fachbereichen, Funktionen und Berufsbildern einzusetzen. Die Frage der Geschlechtergerechtigkeit spielt eine wichtige Rolle; so sind beispielsweise bei der Stadt Bergisch Gladbach Frauen in Führungspositionen seltener vertreten als Männer. Hieraus ergibt sich das Erfordernis, ein besonderes Augenmerk auf die Karriereentwicklung sowie -planung von Frauen zu legen und gleichstellungsfördernde Personalmaßnahmen zu entwickeln.

Personalentwicklung meint, alle Entwicklungs- und Fördermaßnahmen der Mitarbeitenden aufeinander abzustimmen sowie die Mitarbeiterkompetenzen mit den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen dieser Verwaltung in Einklang zu bringen. In Bezug auf eine gleichstellungsfördernde Personalentwicklung sind die Veränderungen des tradierten Familienbildes, des Rollenverständnisses von Frau und Mann sowie individuelle Vorstellungen über ein erfülltes Leben zu berücksichtigen.

Es sollte deshalb ein Ziel der Personalentwicklung sein, Frauen und ihre Potenziale deutlicher wahrzunehmen und diese Potenziale langfristig zu stärken. Frauenförderung dient der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit. Sie liegt im Interesse der Personalentwicklung, da sie dazu beiträgt, die Begabungen und Potenziale aller Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen und zu nutzen. Auch unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung ist es notwendig, alle verfügbaren Personalressourcen optimal einzusetzen. Vor diesem Hintergrund können Personalentwicklungsmaßnahmen die Karriereentwicklung positiv beeinflussen und gleichwohl das Bewusstsein für den Zusammenhang einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituationen fördern. Hierdurch kann erreicht werden, Frauen für Führungspositionen zu begeistern und diese dabei zu unterstützen, das Berufsleben sowie die individuellen Lebenssituationen zufriedenstellend zu vereinbaren.

4. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Frauenanteil in der Stadtverwaltung, Stand 01.01.2017

- In den Einstiegsämtern des Verwaltungsdienstes sind Frauen überproportional vertreten.
- In den Laufbahngruppen des Verwaltungsdienstes besteht ab A11/E11 Handlungsbedarf für die Förderung von Frauen.
- In fast allen Laufbahngruppen des technischen Dienstes sind Frauen unterrepräsentiert.
- In der Feuerwehr konnte eine Feuerwehrbeamtin eingestellt werden.
- In allen Führungsebenen sind Frauen unterrepräsentiert.
- Die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden weiter ausgebaut.

Zentrale Ziele der nächsten fünf Jahre:

Führungsbereich

- Die Stellenausschreibungen für Führungskräfte werden präzisiert.
- Maßnahmen zur Personalentwicklung werden ausgebaut.
- Die Teilzeitquote im Führungsbereich wird ausgebaut.
- Veränderungen in der Personalstruktur des Führungsbereiches werden jährlich erhoben.
- Der Frauenanteil in Fortbildungen, die auf Leitungspositionen vorbereiten, wird erhöht.

Work-Life-Balance

- Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden weiter ausgebaut.
- Das Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz bleibt erhalten.
- Väter, die Familie und Beruf vereinbaren, werden unterstützt.
- Die regelmäßigen Gesprächsangebote für Beurlaubte, bzw. Mitarbeitende in Elternzeit werden fortgesetzt.
- Insbesondere Nachwuchskräfte werden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.

Aus und Fortbildung

- Maßnahmen, die geeignet sind, den Anteil von Mädchen im gewerblich technischen Bereich auszubauen, werden ergriffen.
- Aufstiegslehrgänge und Masterstudien werden in der Fortbildung gesondert erfasst.

Gesundheit am Arbeitsplatz

- Rahmendbedingungen, die geeignet sind die Gesundheit der Mitarbeitenden zu verbessern, werden ergriffen.

Verwaltungsneubau

- Die Ideen der Mitarbeitenden zum Verwaltungsneubau werden auf Realisierbarkeit geprüft.

5. Die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach

Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf den Vergleich der Daten 01.01.2014 mit den Daten vom 01.01.2017.

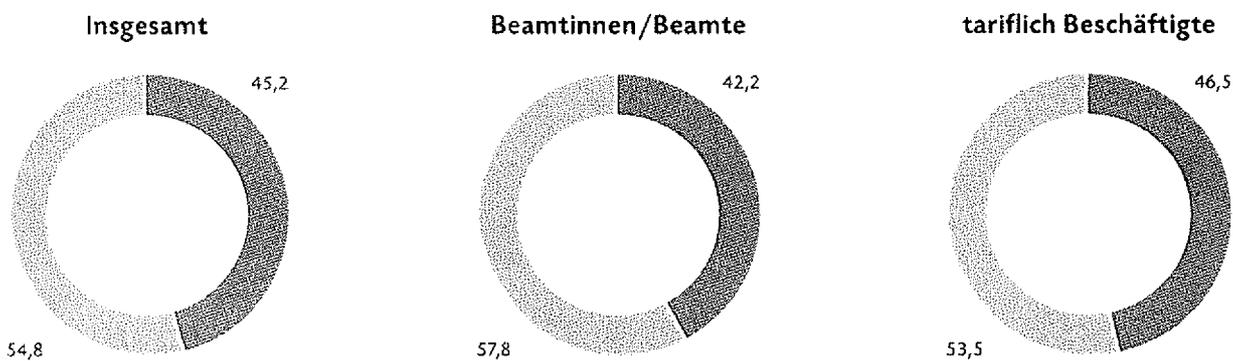
5.1. Frauenanteil in verschiedenen Bereichen unserer Verwaltung – was hat sich getan?

Frauenanteil nach Beschäftigtengruppen

Stand 01.01.2017

Angaben in Prozent %

■ Männer ■ Frauen



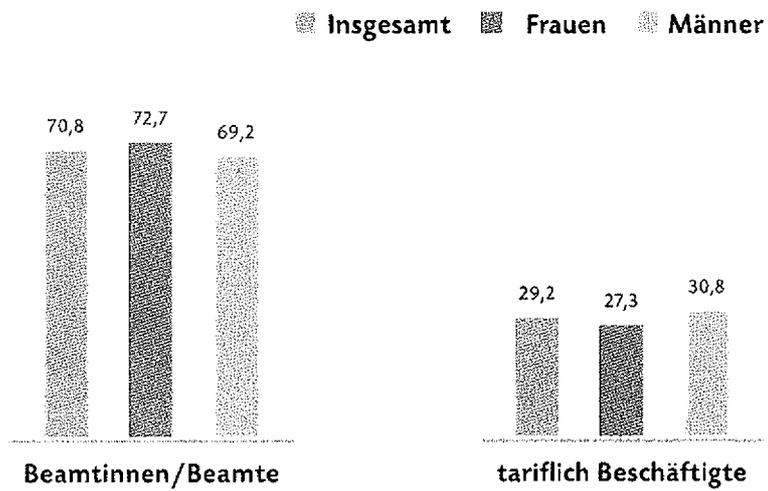
Bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach arbeiteten zum 01.01.2017 1177 Personen. Damit waren 70 Personen mehr beschäftigt, als zum 01.01.2014. Der Frauenanteil hat sich um 0,6 % verringert. Dies betrifft den Beschäftigtenbereich. Hier hat sich der Frauenanteil um 0,9 % verringert, während bei den Beamtinnen eine Erhöhung von 0,4 % festzustellen ist.

Am Arbeitszeitvolumen hatten die Frauen am 01.01.2014 einen Anteil von 40,6 %, am 01.01.2017 waren es 41,1 %. Bei der Berechnung wurde ein Arbeitszeitquotient von 1 für Vollzeit zugrunde gelegt, die Teilzeit wird jeweils entsprechend der Arbeitszeit gezählt (Beispiel. Eine Halbtagsstelle wird mit 0,5 eingerechnet).

Beschäftigte nach Beschäftigungsverhältnis

Stand 01.01.2017

Angaben in Prozent %



Über 70 % aller Beschäftigten arbeiten als Angestellte und knapp 30 % sind im Beamtenverhältnis.

5.2. Beamtinnen und Beamte

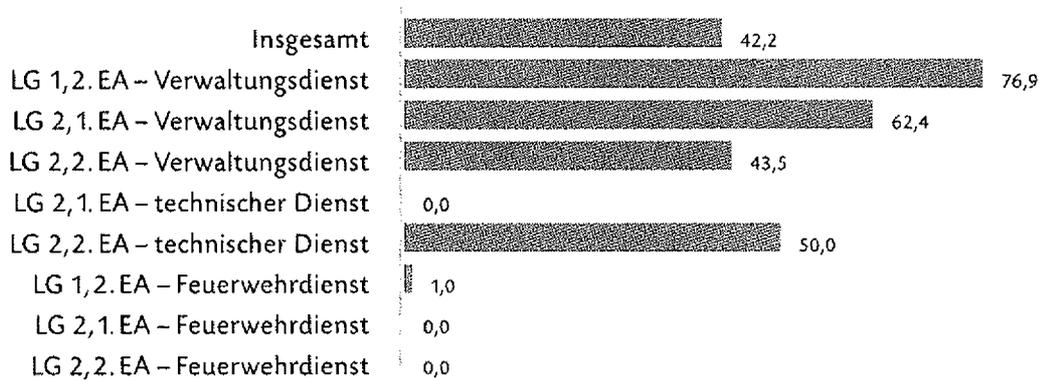
Da die neue Entgeltordnung, die seit 01.01.2017 in Kraft getreten ist, für alle noch ungewohnt ist, werden die neuen Begriffe der Entgeltordnung vorab definiert:

- Laufbahngruppe 1, 1. Eingangsamt – unterer Dienst
- Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt – mittlerer Dienst
- Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt – gehobener Dienst
- Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt – höherer Dienst

Frauenanteil nach Berufsgruppen der Beamtinnen und Beamten

Stand 01.01.2017

Angaben in Prozent %



Interessante Unterschiede ergeben sich bei der Betrachtung der einzelnen Besoldungsgruppen.

5.2.1. Verwaltungsdienst

In der allgemeinen Verwaltung sind die Frauen in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (mittlerer Dienst), mit 76,9 % überproportional vertreten.

Auch in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (gehobener Dienst), stellen sie mit 62,4 % die Mehrheit. Hier gilt allerdings, je geringer die Besoldung, desto größer der Frauenanteil.

In A12 hat sich der Frauenanteil sogar von knapp 53 % auf nur 33,3 % verschlechtert. Ab A11/E11 besteht für die Frauenförderung Handlungsbedarf.

In der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (höherer Dienst), hat sich der Frauenanteil erfreulich verbessert. Von ehemals knapp 24 % auf 43,5 %.

Gerade im Einstiegsamt sind Frauen mit 62,5 % überproportional vertreten. Damit ist eine gute Basis für die Frauenförderung in diesem Bereich gelegt.

5.2.2. Technische Verwaltung

In den Bereichen des technischen Dienstes sind Frauen erfreulicherweise mit 50 % vertreten.

5.2.3. Feuerwehr

In der Laufzeit 2014-2016 wurden insgesamt 18 Brandmeisteranwärter*innen angestellt. Darunter erstmalig eine Frau, die nach der erfolgreichen Beendigung der Ausbildung auch übernommen wurde. Eine zweite geeignete Frau war leider nicht unter den Bewerbungen.

Die Feuerwehr beteiligt sich engagiert an Maßnahmen, die geeignet sind, mehr Frauen für den Feuerwehrbereich zu gewinnen. Seit Jahren wird hierzu der Girls' Day genutzt. Auch in der aktuell laufenden Werbekampagne werden Frauen gezielt angesprochen.

Positiv auswirken wird sich, dass ab 2014 auch nicht handwerkliche Ausbildungen anerkannt werden, z.B. auch der Beruf der Rettungsassistentin, bzw. des Rettungsassistenten.

Positiven Einfluss gewinnt auch die genderspezifische Überarbeitung des Sporttestes. 2014 wurde der Sporttest nach wissenschaftlichen Erkenntnissen überarbeitet. Danach gibt es Übungen, die eher Männern leicht fallen und andere Übungen, die eher Frauen leicht fallen. Bei der Konzeption des neuen Sporttestes wurde auf eine „gerechte“ Verteilung der Übungen geachtet.

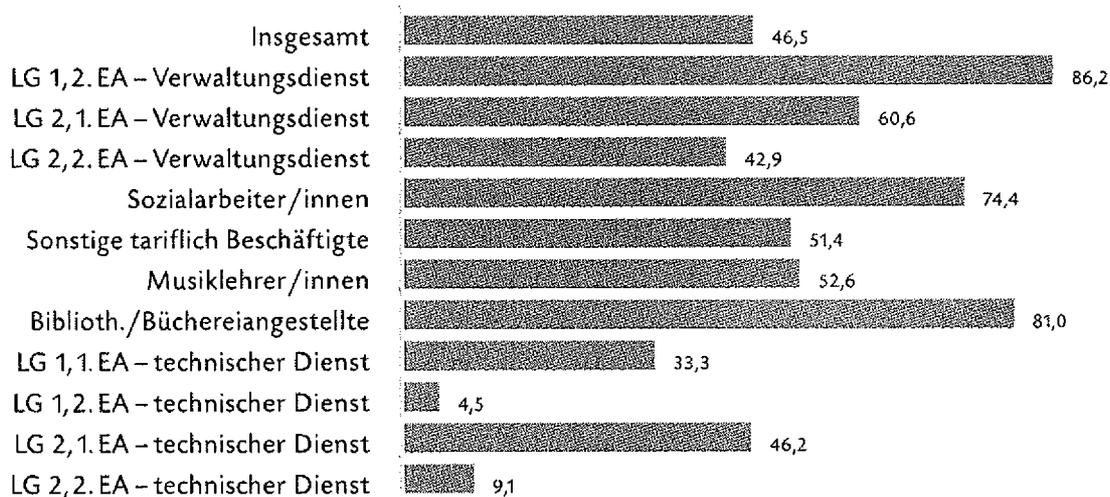
Die Maßnahmen, die mit der Feuerwehr vereinbart wurden, wurden damit zu großen Teilen umgesetzt.

5.3 Tariflich Beschäftigte nach Berufsgruppen

Frauenanteil nach Berufsgruppen der tariflich Beschäftigten

Stand 01.01.2017

Angaben in Prozent %



Auf den ersten Blick sind Frauen im überwiegenden Teil der Berufsgruppen überproportional vertreten.

5.3.1 Verwaltungsdienst

Doch auch hier ist der Blick auf die einzelnen Entgeltgruppen notwendig. Denn auch in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (g.D.) des Verwaltungsdienstes, „kippt“ der Frauenanteil ab Entgeltgruppe 11. Der Frauenanteil hat sich hier, im Vergleich zum 11.2014, verbessert von 36,8 % auf 49,3 %. In der EG 12 hat sich der Frauenanteil von ehemals 100 % auf 25 % verschlechtert. In beiden Entgeltgruppen besteht Handlungsbedarf für die Frauenförderung.

Gleiches gilt für die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (h.D.). Insgesamt sind Frauen hier mit 42,9 % deutlich besser vertreten als vor drei Jahren (25 %).

5.3.2. Technischer Dienst

In allen Entgeltgruppen des Technischen Dienstes sind Frauen, mit einer Ausnahme in EG 11, unterrepräsentiert.

Auch hier besteht ein Handlungsbedarf für die Förderung von Frauen. Dies kann im technischen Bereich gelingen, denn viele Stellen werden extern vergeben.

Das im Plan zur Chancengleichheit vorgenommene Ziel, den Frauenanteil in den Entgeltgruppen 11, 13 und 15 (allgemeine Verwaltung) zu erhöhen, ist für die Entgeltgruppen 11 und 13 gelungen. Dennoch besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Im technischen Bereich hat es in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (m.D.), keine positiven Veränderungen für Frauen gegeben.

In den Entgeltgruppen der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (g.D.), wurde erfreulicherweise in allen Entgeltgruppen der Frauenanteil erhöht. Das vorgenommene Ziel ist damit erreicht worden. Handlungsbedarf besteht dennoch weiter für EG 9, 10 und 12.

In der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (h.D.), hat sich keine Veränderung für die Frauen ergeben. Damit wurde das vorgenommene Ziel verfehlt. Auch hier besteht weiterhin Handlungsbedarf.

5.3.3. Sozialarbeit

Wie zu erwarten, sind Frauen im gesamten Fachbereich 5 überproportional vertreten. Auf eine detaillierte Darstellung kann verzichtet werden, da das Ziel des LGG's, Frauen in Bereichen zu fördern, in denen sie noch nicht zu 50% vertreten sind, für diesen Bereich nicht greift.

In der S 18 konnte das vorgenommene Ziel „Erhöhung des Frauenanteils“ nicht realisiert werden, da es hier keine personellen Veränderungen gab.

6. Gleichstellungspolitische Ziele der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach 2017–2021

Wie werden die Quoten und Prognosen nach dem Landesgleichstellungsgesetz bei Stellenbesetzungen umgesetzt?

Nach § 6 Abs. 2 ist neben der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur auch eine Prognose zu erstellen. Nach LGG soll diese Auskunft darüber geben, welche und wie viele Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans zu erwarten sind.

Prognosen wurden in der Vergangenheit in einem aufwändigen Verfahren erstellt. Den tatsächlichen Stellenveränderungen wurden sie allerdings wenig gerecht mit der Konsequenz, dass die ermittelten Quoten zur Frauenförderung nicht der Realität entsprachen.

Grund dafür ist, dass Prognosen für die nächsten 5 Jahre nur sehr statische Berechnungen wiedergeben. Entwicklungen eines frühzeitigen Renten- bzw. Pensionseintritts, Weggang zu anderen Behörden, Stellenbesetzungen aufgrund von Elternzeiten, organisatorische Veränderungen oder langfristige Erkrankungen können kaum berücksichtigt werden.

Mit dem im Folgenden beschriebenen Verfahren gelingt es, die Datenanalyse permanent zu aktualisieren und auf dieser Grundlage bei Stellenbesetzungsverfahren über den aktuellen Stand zu informieren und die Zielprognose für die jeweilige Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppe aktuell mitzuteilen.

Es wird daher folgendes Verfahren vereinbart:

- Die Daten des Gleichstellungsplans werden jährlich aktualisiert.
- Zu jeder Stellenbesetzung erhält der Fachbereich, der für die Stellenbesetzung zuständig ist, eine Information, ob Frauen aufgrund der aktuellen Statistik in der zu besetzenden Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe unterrepräsentiert sind und welche Zielquote nach LGG anzustreben ist.
- Für Stellenbesetzungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird während der Laufzeit des Gleichstellungsplans eine Statistik geführt, aus der ersichtlich wird, ob die Stelle mit einem Mann oder einer Frau besetzt wurde.
- Die Analyse der zugrundeliegenden Daten ist ab Seite 32 beigefügt.

Für die vorliegende Datenanalyse besteht Handlungsbedarf in folgenden Bereichen:

6.1. Maßnahmen um den Frauenanteil auf 50 % zu erhöhen

Ziel	Maßnahme
Frauenanteil im Verwaltungsdienst auf 50% erhöhen	→ In A7/ E7, A11/E11, A12 und 13/E12, A14/E14, A15/E15 und A16/E ü.15. Es gelten die Regelung des LGG's.
Frauenanteil im technischen Dienst erhöhen	→ Ziel ist es, den Frauenanteil in allen Bereichen (außer E 11) auf 50 % zu erhöhen. Es gelten die Regeln des LGG's.
Einstellungen von Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst	→ Frauen aus der freiwilligen Feuerwehr werden bevorzugt berücksichtigt. → Die Feuerwehr beteiligt sich aktiv am Girls'Day.
Bei Stellenausschreibungen Frauen gezielt anzusprechen (Formulierung nach Vorgabe des LGG's §8 Abs. 4 Satz 2)	→ „Die Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt“.

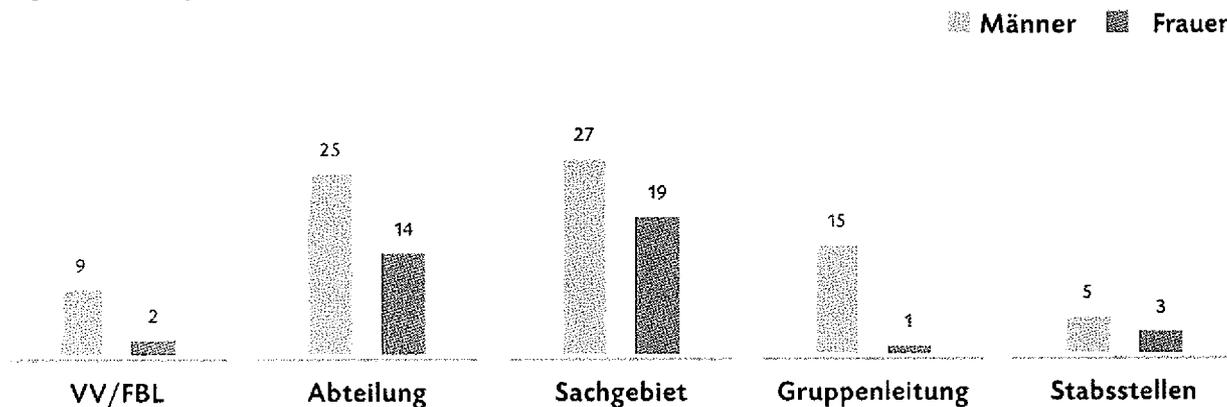
6.2. Mehr Frauen in Führung – denn gemischte Teams sind erfolgreicher

120 Führungsstellen in der Verwaltung sind nach Funktionen verteilt:

Führungsfunktionen

Stand 01.01.2017

Angaben in Beschäftigtenstellen



Auch bei den Führungspositionen hat sich der Anteil von Frauen verbessert, von 28,3 % auf 32,5 %. Mit anderen Worten, Ende 2016 waren 5 Frauen mehr in Führung, als vor drei Jahren.

Der Anteil der Frauen in der Fachbereichsleitung ist unverändert. Zwei FBL-Stellen wurden während der Laufzeit des Plans zur Chancengleichheit neu vergeben. Eine FBL-Stelle wurde mit einer Frau besetzt. In der Ebene der Abteilungsleitungen blieb die Verteilung mit 14 Frauen und 25 Männern nahezu unverändert.

Auf der Ebene der Sachgebietsleitungen hat sich der Frauenanteil deutlich verbessert von 13 auf 19 Stellen, die mit einer Frau besetzt wurden.

Bei den Gruppenleitungen und den Stabsstellen hat sich der Frauenanteil um je eine Stelle verschlechtert.

Die Daten für Beurteilungen und die Vergabe von Leistungsentgelten werden differenziert nach Geschlecht, Entgeltgruppe und Arbeitszeit erhoben. Die Auswertung ergab keine Hinweise auf Diskriminierungen nach Geschlecht oder Arbeitszeit. Bei der Betrachtung nach Entgeltgruppen, wurde ein „Hierarchieeffekt“ festgestellt. Je höher die Entgeltgruppe/Besoldung, desto besser die Beurteilung der Leistung.

Die Stadtverwaltung bietet im Führungsbereich ebenso wichtige wie innovative Angebote für die Entwicklung von Führungsqualitäten. Hierzu gehört unter anderem das regelmäßig stattfindende Führungskräftecoaching. Auf drei Gruppen verteilt, haben 18 weibliche und 5 männliche Führungskräfte die Möglichkeit sich regelmäßig, in einem vertrauen Kreis, über Führungsthemen auszutauschen. Ganz „nebenbei“ entsteht ein wertvoller Austausch über die Fachbereichsgrenzen hinweg, der das „wir-Gefühl“ unterstützt. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer schätzen dieses Angebot sehr. Erfreulich ist, dass dieses Angebot von einer Gruppe der weiblichen Führungskräfte angestoßen wurde. Die Stadtverwaltung Bergisch Gladbach bietet mit diesem Konzept ein ebenso innovatives wie erfolgreiches Konzept.

Das geplante Mentoringprojekt konnte nicht realisiert werden.

In den nächsten Jahren werden viele der erfahrenen Führungskräfte in Rente/Pension gehen. Gleichzeitig haben wir unter anderem durch die erfolgreiche Auswahl an Auszubildenden ein sehr vielversprechendes Potenzial an Nachwuchskräften in der Verwaltung. Daher ist es sinnvoll, dieses Potenzial für anstehende Führungspositionen zu entwickeln. In Planung ist ein Angebot, mit dem sich geeignete Nachwuchskräfte auf spätere Führungsaufgaben vorbereiten.

Da, wie die Zahlen verdeutlichen, weitere Anstrengungen nötig sind, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, sind dabei die weiblichen Nachwuchskräfte stärker in den Blick zu nehmen.

6.2.1. Ziele und Maßnahmen im Führungsbereich

Ziel

Stellenbesetzungsverfahren für Führungskräfte präzisieren

Maßnahme

- In Stellenausschreibungen für Führungspositionen werden Anforderungen an die Führungskompetenz formuliert. Dazu zählen auch soziale Kompetenzen und Kenntnisse zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann. Im Auswahlverfahren sind diese Themen Bestandteil des Fragenkataloges.
- Beim Auswahlverfahren für Führungsfunktionen werden Führungsqualitäten noch stärker in den Blick genommen (z.B. wie haben sich die Bewerber*innen auf eine Führungsfunktion vorbereitet? Welche Vorerfahrungen haben sie für die Stelle (auch privates Engagement in Vereinen, Kitas usw.)
- Die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in Stellenausschreibungen wird modernisiert. Dopplungen und Schrägstrichlösungen sind zu vermeiden.
- Die Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele ist Aufgabe der Führungskräfte und für diese auch beurteilungsrelevant.

Weitere Maßnahmen der Personalentwicklung installieren

- Neue Führungskräfte erhalten eine Information über alle hausinternen Angebote für diese Zielgruppe.
- Im geplanten Führungskräftenachwuchsprogramm werden Frauen, sofern sie nicht mit 50 % vertreten sind, bei gleichen Testergebnissen bevorzugt. Es gelten die Rahmenbedingungen des LGG's.
- Das Personalentwicklungskonzept für Nachwuchs an Führungskräften berücksichtigt alle Beschäftigten, die mindestens ½ Stelle ausfüllen.
- Die Coachingmaßnahme für Führungskräfte wird fortgesetzt.
- Die Statistik der Fortbildungsangebote wird um die Kategorie „Führungskräftebildungen“ ergänzt.

Teilzeit im Führungsbereich erhöhen

- Es wird angestrebt, in den kommenden 5 Jahren, weitere 6 Führungsstellen mit Teilzeitkräften zu besetzen.

Analyse der Führungsstellen jährlich aktualisieren

- Das Frauenbüro/Gleichstellungsstelle erhält einmal pro Jahr eine Statistik darüber, wie viele und welche Führungskräfte voraussichtlich die Stadtverwaltung in dem jeweiligen Jahr verlassen.

Frauenanteil in Fortbildungen, die auf Leitungspositionen vorbereiten, erhöhen

- Frauen werden bevorzugt, sofern ihr Anteil an der Fortbildung 50 % unterschreitet. Dies gilt nicht, wenn ein Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorgeschaltet ist.

6.3 Work-Life-Balance – ein Vorteil für die Bindung von jungen Nachwuchskräften

6.3.1 Teilzeitarbeit

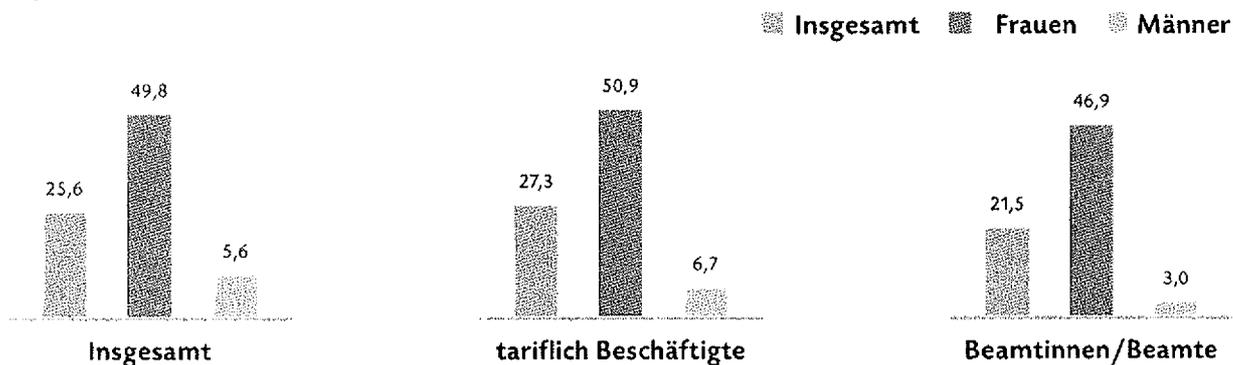
Das Thema Teilzeitarbeit hat zwei Gesichter. Auf der einen Seite ist die Teilzeitarbeit ein wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auf der anderen Seite kann Teilzeitarbeit, die über viele Jahre wahrgenommen wird, den Weg in die Altersarmut bedeuten. Davon sind wiederum insbesondere die Frauen betroffen.

Hintergrund des Dilemmas ist die ungleiche Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Beschäftigungsverhältnissen

Stand 01.01.2017

Angaben in Prozent %



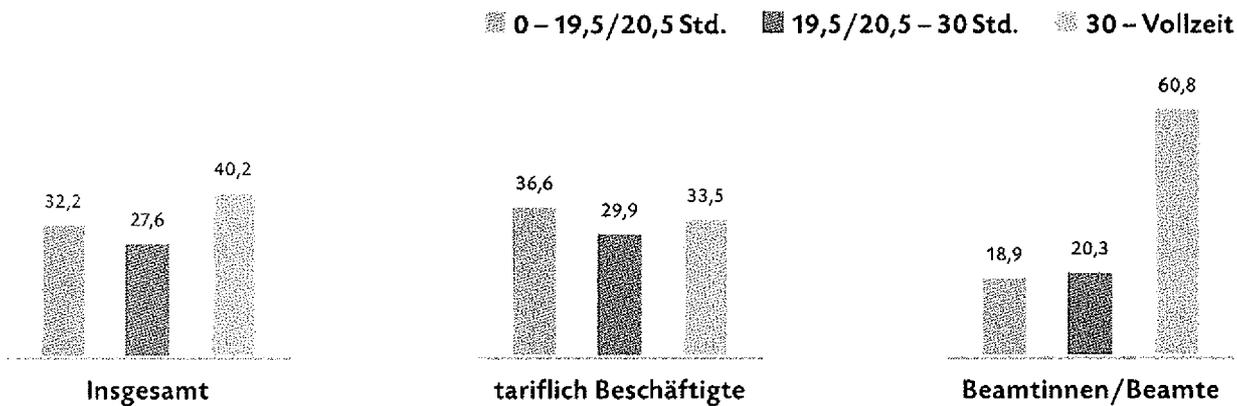
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist mit 25,6 % nahezu unverändert. Jede zweite beschäftigte Frau arbeitet in Teilzeit. Bei den Männern ist es nur jeder 18 Kollege.

An den Vollzeitbeschäftigten haben Frauen einen Anteil von 30,5 %.

Teilzeitbeschäftigte nach Arbeitszeiten

Stand 01.01.2017

Angaben in Prozent %



Bei der Betrachtung der Teilzeitarbeit nach Arbeitszeiten wird deutlich, dass die Stadt Bergisch Gladbach weiterhin alle Beschäftigten beim Wunsch nach einem Teilzeitarbeitsplatz unterstützt. Aus diesem Grund existieren über 200 verschiedene Teilzeitmodelle.

Zu berücksichtigen ist, dass der Wunsch nach einem Teilzeitarbeitsplatz in der Regel verknüpft ist mit einer entsprechenden familiären Situation. Daher ist Teilzeitarbeit in der Regel auch nur zeitlich befristet gewünscht.

Ausgehend von der Tatsache, dass viele der jüngeren Männer einen Lebensentwurf haben, in dem sie gleichberechtigt die Sorgearbeit in der Familie planen und in dem sie ihre gut qualifizierten Partnerinnen unterstützen wollen, ist zu überlegen, welche Rahmenbedingungen diese Zielgruppe benötigt. Wichtig ist dabei, Teilzeit aus der Sackgasse des „Karriereknicks“ heraus zu entwickeln. In allen Bereichen, auch in den Führungsebenen, ist Teilzeitarbeit einzurichten.

Alle Stellen, auch die Führungsstellen, wurden bis auf wenige Ausnahmen in Teilzeit ausgeschrieben. Dies hat bisher nicht dazu geführt, dass sich Teilzeitbeschäftigte beworben haben. Insbesondere ab A11 / EG 11 wurde der Hinweis auf Teilzeitbeschäftigung kaum angenommen.

Jede zweite Frau arbeitet auf einem Teilzeitarbeitsplatz. Um auch dieser Zielgruppe in die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einzubeziehen, sind geeignete Maßnahmen weiter zu entwickeln.

Die Nachfrage bei einigen der Teilzeitbeschäftigten ergab Hinweise auf Hürden, die unsere Teilzeitbeschäftigten von einer Bewerbung abhalten. Mit der Formulierung „zwei sich ergänzenden Teilzeitkräfte“ wird die Lösung der Teilbarkeit allein auf eine Variante begrenzt, obwohl wir eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen haben. Motivierend wirkt offenbar auch nicht der Ausschreibungstext, mit dem sich die Teilzeitkräfte wenig ermutigt fühlten. Bei der Befragung einzelner Teilzeitbeschäftigter wurde kritisiert, dass im Ausschreibungstext die Suche nach einer Lösung von den Teilzeitbeschäftigten erwartet wird. Eine weitere Hürde besteht darin, dass die Teilzeitkräfte aus Datenschutzgründen keine Informationen darüber bekommen, ob sich noch weitere Teilzeitbeschäftigte bewerben. Für all diese Voraussetzungen eine individuelle Lösung zu finden, stellt eine enorm große Hürde dar. Dies führt nach Aussagen der befragten Kolleginnen dazu, dass eine Bewerbung erst gar nicht versucht wird.

6.3.2. Teleheimarbeit

Eine wichtige Alternative zur Teilzeitarbeit wurde mit der Teleheimarbeit eingerichtet, die Mitte 2015 als Regelarbeit eingeführt wurde.

Nach einem etwas zögerlichen Start wird die Teleheimarbeit mittlerweile gut angenommen. Ende 2016 hatten 29 Beschäftigte eine Vereinbarung zur Teleheimarbeit abgeschlossen, darunter 5 Kollegen. Es ist davon auszugehen, dass sich die Zahl in 2017 deutlich erhöht.

Auch wenn diese Arbeitsform für alle Beschäftigten zur Verfügung steht, profitiert vor allem der Personenkreis, der Familie und Beruf miteinander vereinbart. Dabei ist im Blick zu behalten, dass es nicht nur um Lösungen für die Kinderbetreuung geht, sondern dass Beschäftigte zunehmend auch Lösungen für die Pflege von Familienangehörigen benötigen.

6.3.3. Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit

Erfreulicherweise wurden fast alle im Plan zur Chancengleichheit vereinbarten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt. Die detaillierte Darstellung ist im Anhang unter 1.1. nachzulesen.

Baustein einer modernen Familienpolitik ist die Versorgung mit Kindertagesstättenplätzen und offenen Ganztagsplätzen, die sich am Bedarf von Eltern und Kindern ausrichtet. Immer mehr Familien wünschen sich qualitativ gute Angebote der Kindertagesbetreuung, denn sie verbessern die Bildungschancen aller Kinder von Anfang an und ermöglichen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Abhängig von der Kitaversorgung im Zentrum von Bergisch Gladbach wird zurzeit geprüft, ob mit dem neuen Verwaltungsgebäude eine Kindertagesstätte eingerichtet werden kann, in der auch Plätze für städtischen Bedienstete reserviert werden.

Noch nicht umgesetzt ist das Vorhaben, die Seminare für Führungskräfte um das Thema „Wie hat sich die Realität von Familien verändert und was bedeutet dies für die Arbeitsorganisation“ zu erweitern. Angesichts der Erkenntnisse unter dem Thema Teilzeit hat das Thema weiter an Bedeutung gewonnen und ist im neuen Gleichstellungsplan aufzugreifen.

Eine aktuelle Untersuchung von Studierenden der Universität zu Köln in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung des Rheinisch-Bergischen Kreises zum Thema „Die Relevanz von Familienfreundlichkeit in Unternehmen für die Generation Y“ (das sind die von 1980–2000 Geborenen) lässt sich zusammenfassen mit der Aussage: „Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen sind für nachfolgende Führungskräfte wichtiger, als mehr Geld zu verdienen“. (Quelle: Business Project zum Thema Familienfreundlichkeit, Universität zu Köln in Kooperation mit RBW, 4. Juli 2016)

6.3.4. Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel	Maßnahme
Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern	<ul style="list-style-type: none"> → In der Gleichstellungsstelle wird eine Unterstützung für Teilzeitbeschäftigte angeboten. Alle Teilzeitkräfte, die an einer Bewerbung auf eine Stelle interessiert sind, können vorab die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, für den konkreten Einzelfall, in Erfahrung bringen. → Alle Beschäftigten werden jährlich über freie „Notfallplätze“ im Kitabereich informiert. → Es finden keine Dienstbesprechungen nach 16.00 Uhr statt. → Grundsätzlich wird auf die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten Rücksicht genommen. → Zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird jährlich eine Infoveranstaltung mit dem Seniorenbüro angeboten. → Der „Teilzeitzusatz“ in Stellenausschreibungen wird neu formuliert: „Über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit entscheidet der Fachbereich nach den betrieblichen Erfordernissen“. → Ablehnungen von Teilzeitanträgen sind schriftlich zu begründen. → Mitarbeitende in Elternzeit oder Beurlaubung werden jährlich über das Fortbildungsangebot unterrichtet.
Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz erleichtern	<ul style="list-style-type: none"> → Die Reduzierung der Arbeitszeit wird weiterhin befristet angeboten.
Unterstützung von Vätern, die Familie und Beruf vereinbaren	<ul style="list-style-type: none"> → Erziehungszeiten von Vätern, die über zwei Monate hinaus wahrgenommen werden, werden in allen Fachbereichen unterstützt.
Teilzeitangebote im Führungsbereich erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> → In der Runde der Fachbereichsleitungen wird mit dem Ziel diskutiert, Konzepte und die Bereitschaft für Teilzeitarbeit in Leitungsstellen zu entwickeln.
Regelmäßige Kontakte zu Beurlaubten, bzw. zu Mitarbeitenden in Elternzeit	<ul style="list-style-type: none"> → Alle Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung werden einmal pro Jahr zum Austausch eingeladen und erhalten Infos zu Entwicklungen in der Stadtverwaltung.
Junge Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> → Mit den Nachwuchskräften in unserer Verwaltung ist das Thema „Vereinbarkeit“ gemeinsam zu entwickeln. Was ist der nachfolgenden Generation in unserer Verwaltung wichtig, worin sehen sie Unterstützungsmöglichkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – diese Themen werden in einem Workshop erarbeitet.

6.4. Ausbildung

Zum letzten Einstellungstermin am 01.08.2016 waren insgesamt 78 Auszubildende bei der Stadt Bergisch Gladbach beschäftigt; davon 49 Frauen. Mit 63 % sind Frauen unter den Auszubildenden überproportional vertreten.

Ausbildungsbereich	Insgesamt	Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%
Inspektoranwärter/Innen	34	23	68	11	32
Sekretäranwärter/Innen	17	12	71	5	29
Verwaltungsfachangestellte	11	11	100	–	–
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	2	1	50	1	50
Fachinformatiker	0	–	–	–	–
Bauzeichner/Innen	1	–	–	1	100
Vermessungstechniker/Innen	2	–	–	2	100
Straßenwärter/Innen	3	–	–	3	100
KFZ-Mechatroniker/Innen	2	–	–	2	100
Fachkraft für Abwassertechnik	2	–	–	2	100
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	0	–	–	–	–
Gärtner/Innen	2	–	–	2	100
Wirtschaftsinformatiker/Innen	2	2	100	–	–
Insgesamt	78	49	63	29	37

Das Verhältnis der Anzahl von Frauen und Männern hat sich im Vergleich zu den Vorjahren nur minimal verändert.

Mit 63 % ist der Anteil an weiblichen Auszubildenden im Vergleich zum vorherigen Plan zur Chancengleichheit nahezu konstant geblieben (zum Vergleich: 62,5 % Frauenanteil vor drei Jahren).

Erwartungsgemäß ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den allgemeinen Verwaltungsberufen mit 74,2 % besonders hoch.

Derzeit sind drei weibliche Auszubildende in den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen vertreten. Damit hat sich die Quote, die nunmehr bei 19 % liegt, im Vergleich zu 2013 (30 %) verschlechtert.

Trotz gestiegener Ausbildungszahlen ist das Angebot an gewerblich-technischen Ausbildungsplätzen in den vergangenen Jahren gleich geblieben und fällt deutlich geringer aus als die Anzahl von Ausbildungsplätzen in den allgemeinen Verwaltungsberufen.

Des Weiteren ist es erfahrungsgemäß generell schwierig, potenzielle Bewerberinnen für eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf zu begeistern. Der Girls'Day, an dem sich die Stadt 2016 zum 14. Mal beteiligte, wird weiterhin als Chance verfolgt, Mädchen für Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich zu interessieren. Parallel findet seit mehreren Jahren der Boys'Day statt, der wiederum das Interesse für die allgemeinen Verwaltungsberufe wecken soll.

Weiterhin wurde unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten ein Ausbildungsfilm erstellt, dessen Schwerpunkt auf den gewerblich-technischen Berufen liegt, vornehmlich, um weibliche Bewerberinnen für eine Ausbildung bei der Stadt zu gewinnen.

Die Rückmeldungen aus den Vorstellungsgesprächen zeigen, dass der Film von Bewerber*innen angesehen wurde und zum positiven Image der Stadtverwaltung beigetragen hat.

Im Hinblick auf den demografischen Wandel wird grundsätzlich verstärkt auf die Neugewinnung von Nachwuchskräften Wert gelegt; sei es durch Informationstage an Schulen zur Berufsorientierung, zukünftigen Jobbörsenbesuchen oder die Einplanung von Praktikantinnen und Praktikanten in der Stadtverwaltung.

6.4.1. Maßnahmen für den Ausbildungsbereich

Ziel	Maßnahme
Erhöhung des Mädchenanteils im gewerblich-technischen Bereich	<ul style="list-style-type: none">→ Der Girls'Day wird weiter genutzt, um auf die gewerblich-technischen Angebote der Stadtverwaltung aufmerksam zu machen.→ Die Ausbildungsabteilung wirbt bei Jobbörsen und Infotagen an Schulen um gute Nachwuchskräfte.→ Bei der Vergabe von Praktikaplätzen im gewerblich-technischen Bereich werden Mädchen bevorzugt.

6.5. Fortbildung

Von Januar 2014 bis Dezember 2016 haben insgesamt 3.402 Fortbildungsbesuche mit einem Frauenanteil von 59,2 % stattgefunden. Der Schwerpunkt der Qualifizierungen lag in diesem Zeitraum mit 3.247 Fortbildungsbesuchen im fachlichen und persönlichen Bereich. Der Frauenanteil liegt hier bei 59,4 % und hat sich dementsprechend um 6,2 % erhöht.

In den vorangegangenen 3 Jahren konnten lediglich 155 DV-spezifische Fortbildungen gezählt werden, die über das Aufgabengebiet der allgemeinen Fortbildung gesteuert wurden. Der Frauenanteil liegt bei 55,4 %. Diese vergleichsweise geringe Anzahl an Fortbildungsbesuchen resultiert daher, dass keine flächendeckenden Excel- oder Word-Schulungen stattgefunden haben und Anwendungsschulungen zu Softwareprogrammen etc. nicht über das Aufgabengebiet der allgemeinen Fortbildung gesteuert und dementsprechend nachgehalten werden können.

In der Laufzeit des Plans zur Chancengleichheit von Frauen und Männern wurden für interne Fortbildungsveranstaltungen 22 Referentinnen und 17 Referenten eingesetzt.

6.5.1. Maßnahmen zur Fortbildung

Ziel

Die Statistik der Fortbildungen wird um zwei neue Kategorien ergänzt.

Maßnahme

- Die Teilnehmenden am Verwaltungslehrgang I und II (ehemals Angestelltenlehrgang I und II)
- Weiterqualifikationen, an denen sich die Stadt beteiligt (Masterstudium/modulare Qualifikation)

6.6. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist ein unangenehmes Thema. Es sind zum überwiegenden Teil Frauen, denen „es“ passiert. Das Gefühl von Ohnmacht, Entwürdigung wird in zahlreichen Veröffentlichungen dargestellt. Für die Betroffenen ist die nervliche Belastung extrem. Gerade am Arbeitsplatz ist die Möglichkeit „einfach wegzugehen“ kaum möglich.

Der stille Rückzug oder das kommentarlose Akzeptieren, sich schämen und deshalb nichts sagen und keine Hilfe holen, hat sich noch nie bewährt.

Natürlich gibt es kein Patentrezept, denn jede Situation ist anders und jede Frau hat einen eigenen Stil damit umzugehen. Wichtig ist es daher zu wissen, wo kann ich als Betroffene hin, wo kann ich erzählen was passiert ist und wo kann ich erfahren, welche Möglichkeiten ich habe, mich zur Wehr zu setzen.

Verschiedene Ansprechpersonen in unserer Verwaltung stehen dabei zur Verfügung. Neben den Vorgesetzten sind dies der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte oder die nach §13 AGG eingerichtete Beschwerdestelle im Fachbereich 1. Diese Aufgabe hat Frau Stinn übernommen. Selbstverständlich bleibt es den Mitarbeitenden überlassen, wen sie als Person ihres Vertrauens wählen. Auf Wunsch werden die Anfragen selbstverständlich anonym und vertraulich behandelt. Zusammen mit den Betroffenen werden weitere Maßnahmen geprüft.

Das AGG regelt im § 12 die Pflichten des Arbeitgebers und zeigt auf, dass es zur Organisationspflicht des Arbeitgebers gehört, sexuelle Belästigungen auszuschließen.

6.7. Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Thema Gesundheitsmanagement setzt sich aus den Bausteinen Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und der betrieblichen Gesundheitsförderung zusammen. Diese ebenso komplexen wie wichtigen Themen werden in der Stadtverwaltung Stück für Stück umgesetzt.

Hohe Arbeitsbelastungen durch eine geringe Personaldecke, fehlende Anerkennung, geringe Handlungsspielräume sind Ursachen für zunehmende Belastungen und Stress am Arbeitsplatz. Fehltag aufgrund psychischer Erkrankungen haben sich seit Ende der 1990er Jahre bis heute verdreifacht. Psychische Belastungen erscheinen dabei als ein primäres Frauenthema. Bei Krankschreibungen von Frauen ist die „Psyche“ der zweithäufigste Grund, die Betroffenheit von Frauen ist doppelt so hoch wie die der Männer (Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung / Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin- Erwerbstätigenbefragung 2012).

Für die Stadtverwaltung verdeutlichte eine Statistik über die Arbeitsunfähigkeit einen gestiegenen Krankenstand. 2011 lag der Gesamtkrankenstand bei 6,4 %, im Jahr 2015 bei 7,7 %. Im Jahr 2015 wurde der höchste Krankenstand innerhalb der letzten 5 Jahre gemessen.

Dabei ist sowohl der Krankenstand bei den Kurzeiterkrankungen gestiegen als auch der der Langzeiterkrankungen. Der Frauenanteil betrug 2015 45,7 %. Der Grund der Erkrankung ist der Stadtverwaltung in der Regel nicht bekannt. Durch die Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sind Erkenntnisse zu erwarten, auf deren Grundlage die weitere, zielgerichtete Planung des städtischen Gesundheitsmanagements entwickelt wird.

Der klassische Arbeitsschutz wurde in den letzten Jahren eher mit den gewerblichen Bereichen in Verbindung gebracht, ist aber auch für die Verwaltungsbereiche von Bedeutung.

Schwieriger ist es den Arbeitsstress festzustellen, der durch Sorge für das Wohlbefinden pflegebedürftiger Familienangehöriger oder durch Zeitnot bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entsteht.

In den Blick sind auch die Arbeitsbereiche im Fachbereich 5 zu nehmen, die mit Familien in existentiellen Nöten arbeiten, in Sorgerechtsstreitigkeiten einbezogen sind oder die Herausnahme von Kindern aus Familien entscheiden. Schon heute besteht aufgrund der extremen Belastungssituation die Pflicht, an Supervision teilzunehmen.

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind komplexer und schwerer zu identifizieren. Der Inhalt der Arbeit, die Arbeitsumstände, Ressourcen, die Arbeitsorganisation, die Gestaltung von Führung und Zusammenarbeit, das Betriebsklima ist dabei in den Blick zu nehmen.

Ein großer Teil der psychisch belastenden Arbeitsbedingungen sind gestaltbar. Eine gute Unternehmenskultur und Führung, wertschätzende Teamarbeit, Transparenz und Mitbestimmung fördern die psychische Gesundheit bei der Arbeit.

Die Stadtverwaltung bietet allen Mitarbeitenden seit Anfang 2016 ein kurzfristiges psychologisches Beratungsangebot in Kooperation mit mind to mind, der Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie. In belastenden Situationen können alle städtischen Mitarbeitenden auf eigene Initiative ihr persönliches Anliegen vorbringen, egal ob dienstlicher oder persönlicher Natur. Das Besondere: Termine werden ohne lange Wartezeiten, anonym und kostenfrei ermöglicht. Mit diesem Angebot gelingt es, in Krisensituationen sofort eine Beratung in Anspruch zu nehmen um Lösungsansätze zu erarbeiten.

Auch hausinterne Fortbildungen greifen Themen von Gesundheitsfürsorge, über Kommunikationsstrategien bis zur Achtsamkeit auf. Dabei entwickeln sich aktuell die Themen, die vor allem für die älteren Beschäftigten von Bedeutung sind, weiter.

6.7.1. Präventive Maßnahmen zur Gesundheit

Ziel

Rahmenbedingungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden weiter verfolgen, bzw. verbessern

Maßnahme

- Das Angebot in Kooperation mit mind to mind wird fortgesetzt.
- Bei Gefährdungsbeurteilungen werden auch die offenen und verdeckten psychische Belastungen thematisiert.
- Für den Bereich familienergänzende / familienersetzende Hilfen wird geklärt, welche organisatorischen Maßnahmen die Belastungssituation minimieren können (Reduzierung der Fallzahlen möglich? Was ist für das Raumprogramm im neuen Verwaltungsgebäude zu berücksichtigen? Welche weiteren organisatorischen Maßnahmen sind sinnvoll?).
- Bei der Besetzung von Führungspositionen werden Führungskompetenzen stärker in den Blick genommen.

6.8. Planung des neuen Verwaltungsgebäudes

Mit dem Bau des neuen Verwaltungsgebäudes besteht die Chance, räumliche Rahmenbedingungen für die Sicherheit der Mitarbeitenden und für die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen.

Da die Mitarbeitenden in der Regel die Mängel und Vorzüge ihres Arbeitsplatzes genau kennen, hat die Gleichstellungsbeauftragte alle Anregungen der Mitarbeitenden in einer Liste zusammengefasst und diese dem Bürgermeister und dem Projektteam übergeben.

Die Liste umfasst folgende Ideen (Stand Dezember 2016):

Ideenbeschreibung	Maßnahme	Realisierbarkeit möglich?
Verwaltungsneubau in Zentrumsnähe	Neues Gebäude in unmittelbarer Nähe zur S-Bahn, Busbahnhof und Fußgängerzone	Ja, erledigt
Flexible Raumgrößen	Flexibilität in der Größe und Nutzung langfristig ermöglichen. Auf Veränderungen der Personalstruktur kann auf diese Weise im vorhandenen Raumbestand reagiert werden. Beispiel: Frauenfreundlicher Wohnraum – Projekt aus Leverkusen	
Planung einer Kita / Großtagespflege im Gebäude, die von einem Träger übernommen wird. Für MA werden X Plätze reserviert.	Im Raumbedarf einplanen Zusätzlicher Kitabedarf für Bergisch Gladbach vorhanden?	
ÖPNV Attraktivität für Radfahrer*innen verbessern	Überdachte und sichere Abstellmöglichkeiten für Räder (Kooperation mit Radstation möglich?) Lademöglichkeiten E-Bikes	
Spielecken für Kinder unterschiedlichen Alters im Bürgerbüro	In die Raumplanung aufnehmen	
Stellflächen für Kinderwagen und Rollatoren	Flächen im Eingangsbereich einplanen	
Toiletten mit Wickelmöglichkeiten im Eingangsbereich	Flächen im Eingangsbereich einplanen	

Ideenbeschreibung	Maßnahme	Realisierbarkeit möglich?
Rückzugsmöglichkeit für stillende Mütter	Geschützte Bereiche in der Nähe des Bürgerbüros / Restaurants einplanen	
Attraktive Grünfläche mit Bänken, die als Wartezone und auch gastronomisch genutzt werden können	Flächen in der Nähe des Restaurants und des Bürgerbüros einplanen	
Sicherheitskonzepte für Mitarbeiter*innen, die konflikthafte Gespräche führen	Neue Sicherheitskonzepte für Mitarbeiter*innen bei der Planung berücksichtigen und entwickeln	
Kindersicherungen für Steckdosen – für Bereiche, die von Eltern mit Kindern besucht werden	Bedarf einplanen	
Sozialräume einplanen (wichtig für Schwangere oder für Menschen mit Handicap)	Entsprechende Räume und Mobiliar einplanen	
Arbeitsmöglichkeit für Eltern, die in Notfällen ihre Kinder mitbringen	1. Eltern/Kind Raum (Priorität) 2. Bewegliches Mobiliar und Spielmöglichkeiten, die flexibel eingesetzt werden können	
Teeküchen mit Aufenthaltsqualität	Flächen pro Etage einplanen	
Räume, die flexibel genutzt werden können im Eingangsbereich z.B. für: Weiterbildung, Besprechungen Treffpunkt für Bürger*innen	Flächen einplanen	
Arbeitsplätze für alle in Teleheimarbeit	Sind besondere Arbeitsplatzangebote für die Teleheimarbeiter*innen pro Fachbereich sinnvoll?	
Räume für vertrauliche Gespräche mit Bürger*innen einplanen, da für alle Sachbearbeitungen Doppelbüros geplant sind.	Ausreichende Zahl an Besprechungsräumen einplanen	

6.8.1. Ziele und Maßnahmen

Ziel	Maßnahme
Bedarfe der Mitarbeitenden beim Verwaltungsneubau berücksichtigen	→ Beim Neubau des Verwaltungsgebäudes werden die oben beschriebenen Maßnahmen auf Realisierbarkeit überprüft.

6.9. Gremienbesetzung

Grundsätzlich müssen Frauen mit 40 % in allen wesentlichen Gremien vertreten sein. Wesentliche Gremien sind z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte und Gremien, die für Bergisch Gladbach eine besondere Bedeutung haben.

Werden solche Gremien gebildet, dann müssen die entsendenden Stellen mindestens 40 % Frauen benennen.

Ausnahmen sind zulässig, z.B. wenn die Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht eingehalten werden kann oder die Quote im Gremium anderweitig erfüllt wurde.

Für Wahlgremien (Gremien die durch den Rat gewählt werden) soll der Frauenanteil 40 % betragen. Bei der Nichteinhaltung des 40 % Frauenanteils erfolgt keine Sanktion, es besteht aber eine Dokumentationspflicht.

7. Beschäftigte bei der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach, Stand 01.01.2017

	Insgesamt			Vollzeit			„Teilzeitquote“	Teilzeit			davon 0 bis 20,5 Std			davon 20,5 bis 30 Std			davon 30 Std bis Vollzeit		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Insgesamt	1177	532	45,2	876	267	30,5	25,6	301	265	88,0	97	82	84,5	83	75	90,4	121	108	89,3

Beamtinnen und Beamte insgesamt

	Insgesamt			Vollzeit			„Teilzeitquote“	Teilzeit			davon 0 bis 20,5 Std			davon 20,5 bis 30 Std			davon 30 Std bis Vollzeit		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Insgesamt	344	145	42,2	270	77	28,5	21,5	74	68	91,9	14	14	100,0	15	14	93,3	45	40	88,9

Tarifliche Beschäftigte insgesamt

	Insgesamt			Vollzeit			„Teilzeitquote“	Teilzeit			davon 0 bis 19 Std			davon 19 bis 30 Std			davon 30 bis Vollzeit		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Insgesamt	833	387	46,5	606	190	31,4	27,3	227	197	86,8	83	68	81,9	68	61	89,7	76	68	89,5

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - Verwaltungsdienst

	Insgesamt			Vollzeit			„Teilzeitquote“	Teilzeit			davon 0 bis 20,5 Std			davon 20,5 bis 30 Std			davon 30 Std bis Vollzeit		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A6, 04, 05, 06	45	35	77,8	25	15	60,0	44,4	20	20	100,0	14	14	100,0	5	5	100,0	1	1	100,0
A7	5	2	40,0	4	1	25,0	20,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0
A8, 08	130	114	87,7	67	51	76,1	48,5	63	63	100,0	12	12	100,0	19	19	100,0	32	32	100,0
A9 m.D., 09a	49	37	75,5	34	22	64,7	30,6	15	15	100,0	2	2	100,0	7	7	100,0	6	6	100,0
Gesamt	229	188	82,1	130	89	68,5	43,2	99	99	100,0	28	28	100,0	31	31	100,0	40	40	100,0

Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - Verwaltungsdienst

A 9, 09b	59	44	74,6	41	27	65,9	30,5	18	17	94,4	5	4	80,0	2	2	100,0	11	11	100,0
A 10, 10	66	45	68,2	43	22	51,2	34,8	23	23	100,0	6	6	100,0	6	6	100,0	11	11	100,0
A 11, 11	67	33	49,3	43	11	25,6	35,8	24	22	91,7	4	4	100,0	4	3	75,0	16	15	93,8
A 12, A 13 b.D., 12	24	8	33,3	21	6	28,6	12,5	3	2	66,7	0	0	0,0	0	0	0,0	3	2	66,7
Gesamt	216	130	60,2	148	66	44,6	31,5	68	64	94,1	15	14	93,3	12	11	91,7	41	39	95,1

Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - Verwaltungsdienst

A 13, 13	13	7	53,8	10	6	60,0	23,1	3	1	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	3	1	33,3
A 14, 14	13	5	38,5	11	3	27,3	15,4	2	2	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0
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
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	29	12	41,4	24	9	37,5	17,2	5	3	60,0	1	1	100,0	0	0	0,0	4	2	50,0

Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt - technischer Dienst

03	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
----	---	---	------	---	---	------	-----	---	---	-----	---	---	-----	---	---	-----	---	---	-----

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - technischer Dienst

04, 05, 06	199	3	1,5	195	2	1,0	2,0	4	1	25,0	0	0	0,0	2	1	50,0	3	0	0,0
07	23	3	13,0	22	2	9,1	4,3	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
08	21	5	23,8	20	4	20,0	4,8	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	100,0
09a	25	12	48,0	16	4	25,0	16,0	9	8	88,9	3	3	100,0	1	1	100,0	5	4	80,0
Gesamt	268	23	8,6	253	12	4,7	5,6	15	11	73,3	3	3	100,0	4	3	75,0	9	5	55,6

Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - technischer Dienst

09b	5	0	0,0	4	0	0,0	20,0	1	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0
10	11	5	45,5	8	2	25,0	27,3	3	3	100,0	0	0	0,0	2	2	100,0	1	1	100,0
11	42	25	59,5	31	14	45,2	26,2	11	11	100,0	6	6	100,0	5	5	100,0	0	0	0,0
12	22	6	27,3	19	3	15,8	13,6	3	3	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	2	2	100,0
Gesamt	80	36	45,0	62	19	30,6	22,5	16	17	94,4	6	6	100,0	8	8	100,0	4	3	75,0

Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - technischer Dienst

A 13, 13	7	2	28,6	4	1	25,0	42,9	3	1	33,3	1	1	100,0	0	0	0,0	2	1	50,0
A 14, 14	6	0	0,0	6	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
15	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
A 16	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	15	3	20,0	12	2	16,7	20,0	3	1	33,3	1	1	100,0	0	0	0,0	2	1	50,0

Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst

A7	30	1	3,3	30	1	3,3	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A8	62	0	0,0	62	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A9 m.D.	17	0	0,0	17	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	109	1	0,9	109	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0

	Insgesamt			Vollzeit			„Teilzeitquote“			Teilzeit			davon 0 bis 19 Std			davon 19 bis 30 Std			davon 30 bis Vollzeit			
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	
Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst																						
A 10	5	0	0,0	4	0	0,0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	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	0	0	0,0
A 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	0,0	0	0	0,0
A 13 g.D.	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	0	0	0,0
Gesamt	10	0	0,0	9	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
Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst																						
A 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	0	0	0,0
Gesamt	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	0	0	0,0
Sozialarbeiter/Innen/-pädagoginn/en/ Erzieher/Innen und tarifliche Beschäftigte des Sozial-, Bildung- und Kulturbereichs																						
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt																						
S09	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	0	0	0,0
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt																						
S12, S14	61	43	70,5	40	26	65,0	34,4	21	17	81,0	10	9	90,0	3	2	66,7	8	6	75,0			
S15	11	11	100,0	7	7	100,0	36,4	4	4	100,0	1	1	100,0	2	2	100,0	1	1	100,0			
11, S17	8	6	75,0	4	2	50,0	50,0	4	4	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	3	3	100,0			
S 18	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			
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt																						
13	4	3	75,0	3	3	100,0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0			
Gesamt	85	63	74,1	55	38	69,1	35,3	30	25	83,3	12	11	190,0	5	4	80,0	13	10	76,9			

	Insgesamt			Vollzeit			„Teilzeitquote“			Teilzeit			davon 0 bis 19 Std			davon 19 bis 30 Std			davon 30 bis Vollzeit		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Sonstige (Museum, Reiniger/Innen, Archiv, Stadtwächter/Innen, Fahrer/Innen, Telefonist/Innen, Verkehrsüberwachungskräfte u.a.)																					
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt																					
02, 03	14	14	100,0	5	5	100,0	64,3	9	9	100,0	1	1	100,0	6	6	100,0	2	2	100,0		
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt																					
04, 05, 06	48	21	43,8	40	14	35,0	16,7	8	7	87,5	6	5	83,3	1	1	100,0	1	1	100,0		
08	7	2	28,6	5	0	0,0	28,6	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	2	2	100,0		
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt																					
09b	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		
11	2	0	0,0	2	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0			
Gesamt	72	37	51,4	53	19	35,8	26,4	19	18	94,7	7	6	85,7	7	7	100,0	5	5	100,0		
Musiklehrer/Innen																					
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt																					
09a	5	1	20,0	0	0	0,0	100,0	5	4	80,0	5	4	80,0	0	0	0,0	0	0	0,0		
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt																					
09b	30	18	60,0	3	2	66,7	90,0	27	16	59,3	14	8	57,1	11	6	54,5	2	2	100,0		
11	2	1	50,0	0	0	0,0	0,0	2	1	50,0	0	0	0,0	2	1	50,0	0	0	0,0		
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt																					
13	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	38	20	52,6	4	2	50,0	89,5	34	21	61,8	19	12	63,2	13	7	53,8	2	2	100,0		
Bibliothekar/Innen und Büchereingestellte																					
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt																					
06	5	4	80,0	4	3	75,0	20,0	1	1	100,0	1	1	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0		
08	8	8	100,0	3	3	100,0	62,5	5	5	100,0	0	0	0,0	3	3	100,0	2	2	100,0		
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt																					
09b	5	2	40,0	3	0	0,0	40,0	2	2	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	1	1	100,0		
10	1	1	100,0	0	0	0,0	100,0	1	1	100,0	1	1	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0		
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt																					
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		
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		
Gesamt	21	17	81,0	12	8	66,7	42,9	9	9	100,0	2	2	0,0	4	4	100,0	3	3	100,0		

7.1. Zielquoten nach Landesgleichstellungsgesetz und die realistisch zu erreichende Quote für die einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen

Die Zielquoten sind durch die Berechnungsgrundlage nach Landesgleichstellungsgesetz definiert und berechnen sich nach folgendem Verfahren:

- * Vergleich des Frauenanteils der angestrebten Besoldungs-/Entgeltgruppe („Zielamt“) mit den Frauenanteilen der darunter liegenden Besoldungs-/Entgeltgruppe.
- * Maßgeblich für die Zielquote: der höchste Frauenanteil in einer der unter dem Zielamt liegenden Besoldungs-/Entgeltgruppe.
- * Die Quote wird so lange angewendet, bis der Frauenanteil in der angestrebten Besoldungs-/Entgeltgruppe erreicht ist
- * oder bis zu 50 % erreicht ist (Obergrenze).

Wie wurde die realistisch zu erreichende Quote bis 2021 ermittelt?

- * Ermittelt wurden alle Mitarbeitenden, die bis 2021 in Rente/Pension gehen. Hier wurden die tatsächlichen Daten, d.h. auch der mögliche Renteneintritt mit 63 Jahren, zugrunde gelegt.
- * Die so ermittelten Mitarbeitenden wurden nach Geschlecht differenziert und den einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen zugeordnet.
- * Berücksichtigt wurde, ob die Stelle erfahrungsgemäß in- oder extern besetzt wird.
- * Die Fluktuation zu anderen Arbeitgeber*innen umfasste im Jahr 2014 13 Mitarbeitende, darunter 9 Frauen, und im Jahr 2015 14 Mitarbeitende, darunter 6 Frauen. Aufgrund der Tatsache, dass annähernd genauso viele Männer wie Frauen die Stadtverwaltung verlassen haben und diese Gruppe sehr gering ist, blieb sie unberücksichtigt.
- * Nicht berücksichtigt wurden eventuelle organisatorische Änderungen, da sie heute nicht absehbar sind.
- * Die so ermittelten Quoten werden jährlich überprüft um eventuelle Abweichungen zeitnah berücksichtigen zu können.

Warum sind die Zielquoten nach Landesgleichstellungsgesetz nicht erreichbar?

- * Aufgrund der geringen Fluktuation in den nächsten 5 Jahren und aufgrund der Tatsache, dass auch Frauen in Rente/Pension gehen, bleiben die realistischen Zielquoten unter den Zielquoten nach Landesgleichstellungsgesetz. Dies gilt insbesondere im Führungsbereich.
- * Ab 2022 wird sich dies voraussichtlich gravierend ändern. Ab 2022 werden im Führungsbereich viele Stellen neu zu besetzen sein. Diese Entwicklung wird mit den bereits beschriebenen Personalentwicklungsmaßnahmen vorbereitet.

7.2. Zielquoten in den Laufbahngruppen, Stand 01.01.2017

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - Verwaltungsdienst					
	Gesamt	Frauen	%	Zielquote nach LGG	Zielquote bis 2021
A6, 04, 05, 06	45	35	77,8		
A7	5	2	40,0	50%	50%
A8, 08	130	114	87,7		
A9 m.D., 09a	49	37	75,5		
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - Verwaltungsdienst					
A 9, 09b	59	44	74,6		
A 10, 10	66	45	68,2		
A 11, 11	67	33	49,3	50%	50%
A 12, A 13 g.D., 12	24	8	33,3	50%	45%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - Verwaltungsdienst					
A 13, 13	13	7	53,8		
A 14, 14	13	5	38,5		
A 15	2	0	0,0	50%	keine Fluktuation
A 16	1	0	0,0	50%	100%
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt - technischer Dienst					
03	3	1	33,3	50%	Stellen laufen aus
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - technischer Dienst					
04, 05, 06	199	3	1,5		
07	23	3	13,0		
08	21	5	23,8		
09a	25	12	48,0		
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - technischer Dienst					
09b	5	0	0,0		
10	11	3	45,5		
11	42	25	59,5		
12	22	6	27,3	50%	35%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - technischer Dienst					
A 13, 13	7	2	28,6		
A 14, 14	6	0	0,0	28,60%	16%
15	1	0	0,0	28,60%	keine Fluktuation
A 16	1	1	100,0		
Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst					
A7	30	1	3,3		
A8	62	0	0,0	3,30%	1,60%
A9 m.D.	17	0	0,0		
Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst					
A 10	5	0	0,0		
A 11	3	0	0,0		
A 12	1	0	0,0		
A 13 g.D.	1	0	0,0		
Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - feuerwehrtechnischer Dienst					
A 14	1	0	0,0		
Sozialarbeiter/Innen/-pädagoginn/en/ Erzieher/Innen und tarifliche Beschäftigte des Sozial-, Bildung- und Kulturbereichs					
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt					
S09	1	1	100,0		
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt					
S12, S14	61	43	70,5		
S15	11	11	100,0		
11, S17	8	6	75,0		
S 18	1	0	0,0	50%	100%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt					
13	4	3	75,0		
Sonstige (Museum, Reiniger/Innen, Archiv, Stadtwächter/Innen, Fahrer/Innen, Telefonist/Innen, Verkehrsüberwachungskräfte u.a.)					
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt					
02, 03	14	14	100,0		

	Gesamt	Frauen	%	Zielquote nach LGG	Zielquote bis 2021
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt					
04, 05, 06	48	21	43,8		
08	7	2	28,6	43,80%	keine Quotenvorgabe möglich
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt					
09b	1	0	0,0		
11	2	0	0,0		
Musiklehrer/innen					
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt					
09a	5	1	20,0		
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt					
09b	30	18	60,0		
11	2	1	50,0		
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt					
13	1	0	0,0		
Bibliothekar/innen und Bücherangestellte					
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt					
06	5	4	80,0		
08	8	8	100,0		
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt					
09b	5	2	40,0		
10	1	1	100,0		
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt					
13	1	1	100,0		
14	1	1	100,0		

7.3. Zielquoten in Führungsfunktionen, Stand 01.01.2017

Hierarchieebene	in Fachbereich	männlich	weiblich	gesamt	davon teilzeitbeschäftigt	Zielquote nach LGG	umsetzbare Zielquote bis 2021
VV-Mitglieder		3	0	3	0		
Stabsstellen und Sonstige		5	3	8	0		
Fachbereichsleitung	1	1	0	1	0		
Fachbereichsleitung	2	1	0	1	0		
Fachbereichsleitung	3	1	0	1	0		
Fachbereichsleitung	4	1	0	1	0		
Fachbereichsleitung	5	0	1	1	0		
Fachbereichsleitung	6	0	1	1	0		
Fachbereichsleitung	7	1	0	1	0		
Fachbereichsleitung	8	1	0	1	0		
Summe		6	2	8	0	50%	25%
Abteilungsleitung	1	2	2	4	0		
Abteilungsleitung	2	1	4	5	1		
Abteilungsleitung	3	3	1	4	0		
Abteilungsleitung	4	5	4	9	0		
Abteilungsleitung	5	2	2	4	1		
Abteilungsleitung	6	3	1	4	0		
Abteilungsleitung	7	5	0	5	0		
Abteilungsleitung	8	4	0	4	0		
Summe		25	14	39	2	50%	40%
Sachgebietsleitung	1	3	2	5	1		
Sachgebietsleitung	2	0	1	1	0		
Sachgebietsleitung	3	4	1	5	0		
Sachgebietsleitung	4	0	1	1	0		
Sachgebietsleitung	5	2	7	9	2		
Sachgebietsleitung	6	4	3	7	2		
Sachgebietsleitung	7	11	2	13	3		
Sachgebietsleitung	8	3	2	5	1		
Summe		27	19	46	9	50%	40%
Gruppenleitung	3	6	0	6	0		
Gruppenleitung	7	9	0	9	2		
Gruppenleitung	8	0	1	1	0		
Summe		15	1	16	2	50%	20%
Summen gesamt		75	37	112	13	-	-