

Datum: 15.02.2005

Az.: 11.05.01

Beschlussvorlage – öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	09.03.2005
2.		
3.		
4.		

Betreff:

Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2004

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Die Sachdarstellung und der Beschlussvorschlag
3. 1 Anlage

Der Bürgermeister In Vertretung Mecklenbrauck	
---	--

Amtsleiter Turk	Sachbearbeiterin Scharwey	Sichtvermerk GST Bierkämper
------------------------	----------------------------------	------------------------------------

Sachdarstellung:

Mit Wirkung vom 20.11.1999 trat das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) in Kraft. Es verpflichtet u. a. Kommunen zur Aufstellung eines Frauenförderplanes für den Zeitraum von jeweils drei Jahren. Der erste Frauenförderplan der Stadt Bergkamen galt bis zum 31.12.2003.

Der Rat der Stadt Bergkamen beschloss in seiner Sitzung am 01.04.2004 den fortgeschriebenen Frauenförderplan. Dieser Frauenförderplan ist nun befristet bis zum 31.12.2006. Gemäß § 5 a LGG ist nach Ablauf des Frauenförderplans ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten.

Da der Rat der Stadt Bergkamen beschlossen hat, eine jährliche Berichterstattung durchzuführen, wird nun der Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes für das Jahr 2004 vorgelegt.

Zielvorgaben:

Die Zielvorgaben des Frauenförderplanes prognostizierten für das Jahr 2004 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil betrug am 31.12.2003 40,92 %. Zum Stichtag 31.12.2004 hat sich dieser Anteil nur geringfügig geändert. Er beträgt jetzt **40,53 %** und ist somit um 0,39 % gesunken. Um diese relativ kleine Verschlechterung zu analysieren, wurden die Daten des Berichtes für das Jahr 2004 mit denen des Berichtes für das Jahr 2003 verglichen, um die Veränderungen erkennen zu können.

Der geringere Frauenanteil lässt sich insbesondere dadurch erklären, dass im Jahr 2004 zusätzlich 7 Frauen Elternzeit oder Sonderurlaub in Anspruch genommen haben. Sie werden als sogenannte „Beurlaubte“ getrennt erfasst und fließen nicht in die statistische Personalkapazität ein. Die Verringerung der „weiblichen“ Personalkapazität führt daher zu einem geringeren Frauenanteil. Zur Vertretung der beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden befristet Beschäftigte eingestellt. Sie dürfen aufgrund der Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes allerdings nicht in den statistischen Frauenanteil einfließen.

Um zu verdeutlichen, dass durch den statistischen Rückgang des Frauenanteils trotzdem nicht weniger Frauen bei der Stadt Bergkamen beschäftigt sind, wurde erstmalig für den Bericht des Jahres 2004 die Anzahl der befristet Beschäftigten gesondert erfasst. Inclusive dieser Befristungen ergibt sich im Jahr 2004 ein Frauenanteil von **43,16 %**.

Personalentwicklungsmaßnahmen:

Im Frauenförderplan wurde festgeschrieben, dass Frauen verstärkt zu beruflichen Fortbildungen zu motivieren bzw. hierbei zu unterstützen sind, da Qualifikation Voraussetzung für verantwortliche Tätigkeiten ist.

Zum Stichtag 31.12.2004 nehmen insgesamt 9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bergkamen an Personalentwicklungsmaßnahmen teil. Diese stellen sich wie folgt dar:

Angestelltenlehrgang I:	3 Frauen
Angestelltenlehrgang II:	1 Mann
Aufstieg gehobener Dienst:	1 Mann
Ausbildereignungslehrgang:	1 Frau, 3 Männer

Der Frauenanteil beträgt hier 44 %. Anzumerken ist, dass sich in diesem Jahr keine Frauen um die Teilnahme am A-II-Lehrgang bzw. um den Aufstieg zum gehobenen Dienst beworben haben. Bei der Auswahl für den Ausbildereignungslehrgang wurde die einzige Bewerberin auch zur Teilnahme zugelassen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

hier: Arbeitszeit / Teilzeit:

Laut Frauenförderplan soll Teilzeitbeschäftigung gefördert werden, in dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Antrag ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit verringern können, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Zum Stichtag 31.12.2004 befinden sich 97 Frauen und 8 Männer in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (siehe Seite 24 der Anlage 1). Seit 1991 hat sich somit die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um rd. 70 % erhöht. Diese Zahl macht deutlich, dass hinsichtlich der Teilzeitgewährung insbesondere versucht wird, dem Bedürfnis der Frauen nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht zu werden.

Dies spiegelt sich ebenfalls in der Gestaltung der Arbeitszeit wieder. Hier wird nach Möglichkeit den Anträgen der Beschäftigten entsprochen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Bei der Stadt Bergkamen existieren daher sehr viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle (z. B. 3- bzw. 4-Tage-Woche, 2- und 3-Tage-Woche im Wechsel, flexibler vormittags- oder nachmittags-Dienst, Herausnahme aus der Kernarbeitszeit, Gleitzeit usw.)

Analyse der Beschäftigungsstruktur 2004 (Anlage 1)

Das statistische Material des Jahres 2004 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage beigefügt. Erhoben wurden die laut Stellenplan (Stand: 31.12.2004) beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Berufsgruppen, Laufbahnen und Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen.

In der ersten Tabelle auf Seite 2 der Anlage erfolgt eine Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen seit 1999. Hier sind alle im Stellenplan aufgeführten Beamtinnen, Beamten, Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter zusammengefasst. Teilzeitbeschäftigte wurden entsprechend ihrer Arbeitszeit anteilmäßig bei der Berechnung des Frauenanteils berücksichtigt. Dieses Verfahren wurde erstmalig bei der Ermittlung der Zahlen für das Jahr 1999 verwendet. Frühere Jahre können deshalb für statistische Vergleiche nicht hinzugezogen werden.

Erstmalig erfolgt hier in diesem Jahr die nachrichtliche Einbeziehung der befristet Beschäftigten.

Die Tabelle auf Seite 3 enthält eine Zusammenfassung aller Berufsgruppen mit Angestellten, Beamtinnen und Beamten. Diese Darstellung ist für die gesetzliche Prüfung der Unterrepräsentanz von Frauen erforderlich.

Zur detaillierten Übersicht wurde darüber hinaus nach folgenden Berufsgruppen differenziert:

Allgemeine Verwaltung	
Technische Berufe	
Sozialdienst	
Erziehungsdienst	
Schulhausmeister	/Schulhausmeisterinnen
ADV	
Musikschullehrer	/ Musikschullehrerinnen
Arbeiter	/ Arbeiterinnen
Praktikanten	/ Praktikantinnen
Wahlbeamte.	

Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen wurden (soweit vorhanden) einzelne Listen pro Angestellte und pro Beamtinnen und Beamte erstellt. Diese Einzellisten wurden in einer „Gesamt“-Liste pro Berufsgruppe summiert.

Auch hier wurden Teilzeibesetzte entsprechend ihrer Arbeitszeit anteilmäßig bei der Berechnung des Frauenanteils berücksichtigt.

1. Angestellte, Beamtinnen und Beamte insgesamt **(Tabelle: Seite 3 der Anlage)**

Laut Stellenplan wird mit Stichtag 31.12.2004 in diesem Bereich ein Frauenanteil von 46,85% erreicht.

Erstmalig erfolgt auch hier in diesem Jahr die nachrichtliche Einbeziehung der befristet Beschäftigten. Bemerkenswert ist, dass sich dadurch der Frauenanteil auf 49,8% erhöht und somit im Bereich Angestellte, Beamtinnen und Beamte die Parität fast erreicht wird.

Betrachtet man die einzelnen Laufbahngruppen (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) getrennt (ohne befristet Beschäftigte), ergibt sich ein differenzierteres Bild.

Im mittleren Dienst überwiegt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen mit insgesamt rund 57%. Im Bereich der Vergütungs- / Besoldungsgruppe VIII/A 5 und Vb / A 9 „S“ sind Frauen mit rund 30% bzw. 45% unterrepräsentiert.

Im gehobenen Dienst wird der Frauenanteil mit rund 38% geringer. Hier wird lediglich im Bereich II“S“ / A 13 „S“ Parität erreicht.

Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil rund 11%.

Obwohl im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen ist (Begründung siehe Seite 1), kann man im Vergleich zu den vergangenen Jahren trotzdem erkennen, dass der Frauenanteil langsam ansteigt und zwar von 44,72% in 1999 auf 46,85% in 2004. Als Grund hierfür kann insbesondere das Ausscheiden von männlichen Beschäftigten in den Ruhestand und die Übernahme von weiblichen Auszubildenden genannt werden.

2. Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung

2.1 Angestellte, Beamtinnen und Beamte insgesamt **(Tabelle: Seite 4 der Anlage)**

Der Frauenanteil beträgt insgesamt rund 54%. Je höher die Stellen bewertet sind, desto niedriger ist der Frauenanteil. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei rund 13%. Im mittleren Dienst bei rund 70%.

2.2 Allg. Verwaltung – Angestellte (Tabelle: S. 5 der Anlage)

Der Gesamtanteil der mit Frauen besetzten Stellen überwiegt mit insgesamt rund 64%. Auffällig sind die hohen Frauenanteile im mittleren Dienst mit rund 74%; dies sind hauptsächlich Schulsekretärinnen und Schreibkräfte, die in der Regel in Teilzeit arbeiten (31 Ganztags- und 51 Teilzeitkräfte teilen sich 60,84 Stellen). Der Frauenanteil im gehobenen Dienst liegt bei rund 44%. Das prozentuale Verhältnis der Stellenbesetzungen hat sich im höheren Dienst deutlich verbessert: Der Frauenanteil betrug hier in 2000 rund 17%. Im Jahr 2004 wurde ein Frauenanteil von 36% erreicht.

2.3 Allg. Verw. – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: S. 6 der Anlage)

Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von rund 34% aus. Im mittleren Dienst liegt der Anteil der Frauen bei 51%.

Im gehobenen Dienst stellt sich die Situation wie folgt dar: In der Besoldungsgruppe A 9 befinden sich zurzeit eine Frau und zwei Männer (Frauenanteil = 33%), in der Besoldungsgruppe A 11 und im „Spitzenamt“ A 13 wird die Parität erreicht. Da in der Besoldungsgruppe A 12 allerdings keine Frau vertreten ist, ergibt sich für den gesamten gehobenen Dienst ein Frauenanteil von rund 34%. Dieser Anteil sank im Vergleich zum Vorjahr um rund 3% aufgrund der Inanspruchnahme von Sonderurlaub einer Beamtin. Frauen sind im höheren Dienst nicht vertreten. Lediglich ein Mann nimmt Teilzeit in Anspruch.

3. Berufsgruppe: Technische Berufe (Tabelle: S. 7 der Anlage)

Da sich zum Stichtag die Beschäftigten im technischen Bereich fast ausschließlich im Angestelltenverhältnis befinden, ist die Auswertung der Tabellen auf Seite 7 und 8 der Anlage nahezu identisch. Tabelle 9 „Beamtinnen und Beamte“ weist die Daten für einen Beamten aus.

Der durchschnittliche Anteil der Frauen im technischen Bereich liegt bei rund 17%. Der niedrige Gesamtwert spiegelt sich auch im Bereich des mittleren Dienstes wieder (8%). Dieser Anteil sank im Vergleich zum Vorjahr um rund 10% aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit einer Angestellten. Während im höheren Dienst keine weiblichen Angestellten zu finden sind, liegt der Wert im gehobenen Dienst bei rund 27%.

4. Berufsgruppe: Sozialdienst

4.1 Angestellte, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 10 der Anlage)

Die Beschäftigten im Sozialdienst sind bewertungsmäßig ausschließlich dem gehobenen Bereich zugeordnet. **Die Beschäftigtenstruktur weist im Stellenplan einen fast paritätischen Gesamtanteil von Frauen aus (rund 43%).** Dabei wird die gleiche Anzahl der Frauen (12:12) relativiert durch die hohe Quote von Teilzeitbeschäftigten. Während in der Vergütungs- / Besoldungsgruppe IV b / A 10 der Anteil der Frauen (56%) den der Männer übersteigt, findet sich in den Gruppen IVa / A 11 und III / A 12 gegenüber fünf Männern keine Frau.

4.2 Sozialdienst – Angestellte (Tabelle: Seite 11 der Anlage)

Die Frauen besetzen hier rund 42% der Stellen im gehobenen Bereich. Die Einzelanalyse entspricht den Aussagen der Gesamtübersicht (Tabelle: Seite 10 der Anlage).

4.3 Sozialdienst – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 12 der Anlage)

Der Anteil der Frauen beträgt insgesamt rund 45%. Die Einzelanalyse entspricht den Aussagen der Gesamtübersicht (Tabelle: Seite 10 der Anlage).

5. Berufsgruppe: Erziehungsdienst

Die im Erziehungsdienst angesiedelten Stellen befinden sich ausschließlich im mittleren und gehobenen Angestelltenbereich (Tabelle: Seite 13 der Anlage). **Die Beschäftigten sind mit insgesamt rund 95% fast ausschließlich weiblich.** Teilzeit wird nur im mittleren Dienst in Anspruch genommen.

6. Berufsgruppe: Schulhausmeister / Schulhausmeisterin

Die Stellen in diesem Bereich sind ausschließlich Angestelltenstellen (Tabelle: Seite 14 der Anlage). **Die besetzten Stellen sind zu 100% mit männlichen Personen und in Vollzeit besetzt.**

7. Berufsgruppe: ADV

7.1 Angestellte, Beamtinnen und Beamte insgesamt
(Tabelle: Seite 15 der Anlage)

Die Stellen sind zu rund 92% mit männlichen Personen in den Bereichen mittlerer und gehobener Dienst besetzt.

7.2 ADV – Angestellte (Tabelle: Seite 16 der Anlage)

Die männlichen Angestellten sind überwiegend im gehobenen Dienst eingruppiert. Die einzige weibliche Angestellte ist teilzeitbeschäftigt und der Vergütungsgruppe V b – mittlerer Dienst – zugeordnet.

7.3 ADV – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 17 der Anlage)

Die einzige Beamtenstelle wird nach A 8 besoldet und ist durch einen Mann besetzt.

8. Berufsgruppe: Musikschullehrerinnen und –lehrer (Tabelle: Seite 18 der Anlage)

Es handelt sich ausschließlich um Angestelltenverhältnisse. Die Stellen sind durchweg im gehobenen Dienst angesiedelt. **Der Frauenanteil liegt insgesamt bei rund 25%.** Entsprechend der Tätigkeit ist der Anteil der – hier hauptsächlich männlichen – Teilzeitbeschäftigten hoch.

9. Berufsgruppe: Arbeiterinnen und Arbeiter (Tabelle: Seite 19 der Anlage)

Die Gesamtzahl weist einen Frauenanteil von rund 14% aus. Auffällig ist der untere Lohngruppenbereich, der ausschließlich mit Frauen besetzt ist; dies sind insbesondere die Reinigungskräfte im Bereich der Feuerwehrgeräthäuser mit sehr geringen Stundenzahlen. Im oberen Lohngruppenbereich verringert sich der Frauenanteil auf insgesamt rund 12%.

10. Berufsgruppe: Praktikantinnen und Praktikanten (Tabelle: Seite 20 der Anlage)

Hierbei handelt es sich um Berufspraktikantenstellen im Erziehungs- und Sozialdienst (Dauer = 1 Jahr). Im Erziehungsdienst sind die Praktikumsplätze zu 100% weiblich besetzt, im Sozialdienst wird Parität erreicht.

11. Berufsgruppe: Wahlbeamte (Tabelle: Seite 21 der Anlage)

Die Stellen sind zu 100% männlich besetzt.

12. Struktur der Führungsebenen (Tabelle: Seite 22 der Anlage)

Der weibliche Anteil an Stellen mit Führungsfunktionen ist noch sehr gering (19%). Hieran wird sich in den nächsten Jahren nicht viel ändern. Anhand der Altersstruktur ist aber schon jetzt zu erkennen, dass sich in Zukunft der Frauenanteil erhöhen kann.

13. Auszubildende (Tabelle: Seite 23 der Anlage)

Anhand der Übersicht wird deutlich, dass der Frauenanteil seit 2001 kontinuierlich ansteigt und im Jahr 2004 die Parität erreicht werden konnte.

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage der Verwaltung zur Umsetzung des Frauenförderplanes in 2004 zur Kenntnis.

**Anlage zum Bericht über die Umsetzung des
Frauenförderplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2004**

Inhaltsverzeichnis

**Beschäftigtenstruktur
(Stand: 31.12.2004)**

Entwicklung Frauenanteil	Seite 2	dieser Anlage
Alle Berufsgruppen	Seite 3	dieser Anlage
Allgemeine Verwaltung	Seite 4 bis 6	dieser Anlage
Technische Berufe	Seite 7 bis 9	dieser Anlage
Sozialdienst	Seite 10 bis 12	dieser Anlage
Erziehungsdienst	Seite 13	dieser Anlage
Schulhausmeister / Schulhausmeisterinnen	Seite 14	dieser Anlage
ADV	Seite 15 bis 17	dieser Anlage
Musikschullehrer / Musikschullehrerinnen	Seite 18	dieser Anlage
Arbeiter / Arbeiterinnen	Seite 19	dieser Anlage
Praktikanten / Praktikantinnen	Seite 20	dieser Anlage
Wahlbeamte	Seite 21	dieser Anlage
Struktur der Führungsebene	Seite 22	dieser Anlage
Auszubildende	Seite 23	dieser Anlage
Teilzeitbeschäftigte	Seite 24	dieser Anlage
Befristungen	Seite 25	dieser Anlage