

Datum: 22.02.2007

Az.: sy-ho

## **Beschlussvorlage - öffentlich -**

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	07.03.2007
2.	Rat der Stadt Bergkamen	29.03.2007

### **Betreff:**

Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2006

### **Bestandteile dieser Vorlage sind:**

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

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	Sichtvermerk GST
Turk	Scharwey	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 war 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. Gleichzeitig ist der Frauenförderplan für weitere drei Jahre fortzuschreiben (siehe besondere Vorlage).

Da der Rat der Stadt Bergkamen beschlossen hat, eine jährliche Berichterstattung durchzuführen, wurden die Berichte für die Jahre 2004 und 2005 bereits abgegeben. Im Folgenden wird nun der Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes für das Jahr 2006 vorgelegt.

### **Zielvorgaben:**

Die Zielvorgaben des Frauenförderplanes prognostizierten für die Jahre 2004 bis 2006 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil betrug am 31.12.2004 40,53 %. Zum Stichtag 31.12.2005 hatte sich dieser Anteil auf 41,78 % verbessert. Im Jahr 2006 betrug der Frauenanteil **42,38 %** und ist somit um weitere 0,60 % angestiegen. Um diese Verbesserung zu analysieren, wurden die Daten des Berichtes für das Jahr 2006 mit denen des Berichtes für das Jahr 2005 verglichen, um die Veränderungen erkennen zu können.

Bei der Berechnung des Frauenanteils muss berücksichtigt werden, dass die Frauen, die Elternzeit oder sonstigen unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen, als sogenannte „Beurlaubte“ getrennt erfasst werden und nicht in die statistische Personalkapazität einfließen. 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. Diese Verringerung der „weiblichen“ Personalkapazität führt daher zu einem geringeren Frauenanteil.

Um zu verdeutlichen, wie hoch der tatsächliche Anteil der beschäftigten Frauen bei der Stadt Bergkamen ist, wurde erstmalig für den Bericht des Jahres 2004 die Anzahl der befristet Beschäftigten gesondert erfasst und in den folgenden Jahren entsprechend fortgeschrieben. Inklusive dieser Befristungen ergibt sich im Jahr 2006 ebenfalls ein Frauenanteil von **42,38 %** (2004 = 43,16 % / 2005 = 44,19 %).

Der Rückgang des Frauenanteils im Vergleich zum Jahr 2005 ist bedingt durch die Gründung des Entsorgungsbetriebs Bergkamen und die dadurch vorgenommene zunächst befristete Einstellung von 9 Fahrern.

### **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 31.12.2006 nehmen insgesamt 9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bergkamen an Personalentwicklungsmaßnahmen teil. Diese stellen sich wie folgt dar:

Angestelltenlehrgang I:	1 Frau, 1 Mann
Vorbereitungslehrgang A II:	1 Frau
Ausbildereignungslehrgang:	1 Frau, 2 Männer

Der Frauenanteil beträgt hier 50 %. Anzumerken ist, dass sich im abgelaufenen Jahr nur eine Person (1 Frau) um die Teilnahme am A-II-Lehrgang beworben hat.

### **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 31.12.2006 befinden sich 108 Frauen und 24 Männer in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (siehe Seite 24 der Anlage 1). Seit 1991 hat sich somit die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten mehr als verdoppelt. 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 Nachmittagsdienst, Herausnahme aus der Kernarbeitszeit, Gleitzeit usw.).

Im Vergleich zum Jahr 2004 ist die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer von 8 auf 24 angestiegen. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass im Prüfbericht des örtlichen Rechnungsprüfungsamtes bemängelt wurde, dass geringfügig Beschäftigte bisher nicht im Stellenplan ausgewiesen wurden. Dies wurde im Rahmen des Stellenplanes für die Jahre 2005/2006 angepasst. Bei diesen geringfügig Beschäftigten handelt es sich um Aufsichtskräfte, deren wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt unter 6 Stunden liegt.

## Analyse der Beschäftigungsstruktur 2006 (Anlage 1)

Das statistische Material des Jahres 2006 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage beigelegt. Erhoben wurden die laut Stellenplan (Stand: 31.12.2006) beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Berufsgruppen, Laufbahnen und Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen.

### Berücksichtigung des TVöD

Mit Wirkung vom 01.10.2005 ist der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft getreten. Dieser ersetzt grundsätzlich die bisherigen manteltariflichen Regelungen u. a. des BAT und des BMT-G. Ergebnis des neuen TVöD ist, dass es keine Trennung mehr zwischen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gibt. Die bisherigen Vergütungs- und Lohngruppen der Beschäftigten wurden anhand einer Tabelle den neuen Entgeltgruppen zugeordnet.

Unklar ist nach wie vor, wie sich der TVöD auf die statistische Auswertung des Frauenförderplanes auswirken wird. Laut Auskunft der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bergkamen gibt es zurzeit auf Bundesebene einen Arbeitskreis kommunaler Gleichstellungsstellen bzw. Frauenbüros, der sich mit diesem Thema beschäftigt.

Bis zu einer neuen Regelung wird die Statistik daher auf der Grundlage der alten Trennung zwischen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern erstellt. Zur Information wurden die vergleichbaren neuen Entgeltgruppen in den Tabellen aufgeführt.

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.

Seit 2004 erfolgt außerdem 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 Teilzeitbeschäftigte 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 31.12.2006 in diesem Bereich ein Frauenanteil von 48,49% erreicht. Nachrichtlich erfolgt auch hier die Einbeziehung der befristet Beschäftigten. Dadurch wird die Parität fast erreicht (Frauenanteil 49,71 %).**

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 58%.** Im Bereich der Vergütungs- / Besoldungsgruppe VIII/A5 und Vb/A9„S“ sind Frauen mit 0% bzw. 47% unterrepräsentiert.

**Im gehobenen Dienst wird der Frauenanteil mit rund 40% geringer.** Anzumerken ist jedoch, dass im Bereich V b / A9 und IV b / A 10 die Parität mit jeweils rd. 47% nahezu erreicht ist.

**Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil rund 24% und ist damit deutlich angestiegen.** Ursache ist hier der Aufstieg von 3 Frauen in den höheren Dienst.

**Im Vergleich zu den vergangenen Jahren lässt sich insgesamt erkennen, dass der Frauenanteil kontinuierlich ansteigt und zwar von 44,72% in 1999 auf 48,49% in 2006.** 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 58%.** Je höher die Stellen bewertet sind, desto niedriger ist der Frauenanteil. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei rund 32% und ist damit im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen. Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil rund 70%.

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

**Der Gesamtanteil der mit Frauen besetzten Stellen überwiegt mit insgesamt rund 65%.** Auffällig sind die hohen Frauenanteile im mittleren Dienst mit rund 73%; dies sind hauptsächlich Schulsekretärinnen und Schreibkräfte, die in der Regel in Teilzeit arbeiten (36 Ganztags- und 51 Teilzeitkräfte teilen sich 65,27 Stellen). Der Frauenanteil im gehobenen Dienst liegt bei rund 41%. **Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil rund 58%.** Damit ist hier der Anteil der Frauen erstmalig größer, als der Anteil der Männer.

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

**Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von rund 42% aus.** Im mittleren Dienst liegt der Anteil der Frauen bei 55%.

Im gehobenen Dienst stellt sich die Situation wie folgt dar: In der Besoldungsgruppe A 9 befinden sich zurzeit vier Frauen und vier Männer. Aufgrund der Teilzeitbeschäftigung wird ein Frauenanteil von 47% erreicht. In der Besoldungsgruppe A 11 sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Im „Spitzenamt“ A 13 ist bedingt durch den Aufstieg in den höheren Dienst keine Frau mehr vertreten. Für den gesamten gehobenen Dienst ergibt sich ein Frauenanteil von rund 41%. Im höheren Dienst sind Frauen mit rd. 18% erstmalig vertreten. Teilzeit wird von Männern nicht in Anspruch genommen.

## **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 drei Beamte aus.

**Der durchschnittliche Anteil der Frauen im technischen Bereich liegt bei rund 15%.** Der niedrige Gesamtwert spiegelt sich auch im Bereich des mittleren Dienstes wieder (11%). Während im höheren Dienst keine weiblichen Angestellten zu finden sind, liegt der Wert im gehobenen Dienst bei rund 23%.

## **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 47%).** Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (17:14) relativiert durch die hohe Quote von Teilzeitbeschäftigten. Während in der Vergütungs- / Besoldungsgruppe IV b / A 10 der Anteil der Frauen (61%) den der Männer übersteigt, findet sich in den Gruppen IVa und III gegenüber sechs Männern keine Frau.

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

**Die Frauen besetzen hier rund 46% 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 49%.** 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 überwiegend 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 100% 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.

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

Die einzige Beamtenstelle wird nach A 9 „S“ 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 12% aus. Im unteren Lohngruppenbereich kann ein Frauenanteil von rd. 49% verzeichnet werden. Im oberen Lohngruppenbereich verringert sich der Frauenanteil auf insgesamt rund 10%. Zur besseren Übersicht wurde bei der Liste eine Sortierung nach den neuen Entgeltgruppen vorgenommen. Ein einzelner Vergleich der Lohngruppen mit dem Frauenanteil des Vorjahres ist daher nicht möglich.

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

Hierbei handelt es sich um Berufspraktikantenstellen im Erziehungs- und Sozialdienst (Dauer = 1 Jahr). Die Einstellungen erfolgen in Abhängigkeit der eingehenden Bewerbungen. Insgesamt kann hier ein starker Rückgang der Bewerbungen um einen Praktikumsplatz verzeichnet werden. Im Erziehungsdienst sind ein Mann und 2 Frauen beschäftigt. Im Sozialdienst ist zurzeit kein Praktikant tätig.

### **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 (22%). 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 von 2000 bis 2004 kontinuierlich angestiegen ist. Im Jahr 2006 wird ein Frauenanteil von rd. 44% erreicht. Betrachtet man nur die Ausbildungsbereiche „Verwaltung“ und „Bibliothek“ ohne den Gärtner-Bereich kann ein Frauenanteil von rd. 73% festgehalten werden.

### **Beschlussvorschlag:**

Der Rat der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 9/0874 zur Kenntnis.