

Datum: 19.02.2014

Az.: kö-ho

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	05.03.2014

Betreff:

Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2013

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Der Beschlussvorschlag und die Sachdarstellung
3. 1 Anlage

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	Sichtvermerk GST
Turk	König	Bierkämper

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 10/1414 zur Kenntnis.

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 Rat der Stadt Bergkamen beschloss in seiner Sitzung am 14.03.2013 den aktuellen fortgeschriebenen Frauenförderplan. Dieser Frauenförderplan ist befristet bis zum 17.03.2016. 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.

Da der Rat der Stadt Bergkamen beschlossen hat, eine jährliche Berichterstattung durchzuführen, wird im Folgenden nun der Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes für das Jahr 2013 vorgelegt.

Zielvorgaben:

Die Zielvorgaben des Frauenförderplanes prognostizierten für das Jahr 2013 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil betrug am 31.12.2012 44,96 % und hat sich zum Stichtag 31.12.2013 auf 46,54% erhöht. Um diese Situation zu analysieren, wurden die Daten des Berichtes für das Jahr 2013 mit denen des Berichtes für das Jahr 2012 verglichen, um Entwicklungen 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 2013 ein Frauenanteil von **46,95%** (2012 = 45,94 %).

Der Anstieg des Frauenanteils begründet sich insbesondere dadurch, dass mehr Männer als Frauen aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Bergkamen ausgeschieden sind und überwiegend Frauen aus der Elternzeit zurückgekehrt sind.

Besonders hervorzuheben ist, dass der **Frauenanteil im höheren Dienst bei den Angestellten, Beamtinnen und Beamten von zuvor 25,99 % in 2012 um mehr als das anderthalbfache auf 42,49% in 2013** angestiegen ist. Ursache dafür ist das Ausscheiden von Männern und die dadurch bedingte Einstellung bzw. Höhergruppierung von Frauen.

Auch im Bereich der Struktur der Führungsebene wird diese Entwicklung deutlich. Hier konnte ein erneuter Anstieg verzeichnet werden. **Der Frauenanteil bei den Führungskräften beträgt nun 42,86 %** (2012 = 40,00%).

Betrachtet man die Berufsgruppen **ohne Arbeiterinnen und Arbeiter** und wertet nur die Anzahl der Angestellten, Beamtinnen und Beamten aus, wird die Parität zum 31.12.2013 mit einem **Frauenanteil von 54,41%** erneut übertroffen (2012 = 52,37%).

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 31.12.2013 nimmt eine Mitarbeiterin der Stadt Bergkamen am Angestelltenlehrgang II teil.

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 31.12.2013 befinden sich 132 Frauen und 24 Männer in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (siehe Seite 24 der Anlage). 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 derzeit 24 gestiegen. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass früher geringfügig Beschäftigte 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 2013 (Anlage 1)

Das statistische Material des Jahres 2013 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage beigelegt. Erhoben wurden die laut Stellenplan (Stand: 31.12.2013) 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 soll. Trotz der Einführung des TVöD wurden die Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes nicht geändert.

Bis zu einer evtl. 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. Die Trennung des Arbeiterinnen- und Arbeiterbereiches macht vor dem Hintergrund des Berufsbildes auch weiterhin Sinn.

Weitere Berücksichtigung fand die Tarifeinigung zum Sozial- und Erziehungsdienst vom 27.07.2009. Danach richtet sich ab dem 01.11.2009 die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD einschließlich Entgeltordnung nach den Merkmalen des Anhangs zur Anlage C (VKA) zum TVöD. Die neuen Entgeltgruppen S 2 bis S 18 wurden entsprechend tariflicher Regelungen den „alten“ Entgeltgruppen zugeordnet und in den Tabellen eingearbeitet.

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
 Auszubildende
 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 31.12.2013 in diesem Bereich ein Frauenanteil von 54,41% erreicht und hat somit erneut die „50%-Grenze“ übertroffen. Nachrichtlich erfolgt auch hier die Einbeziehung der befristet Beschäftigten. Dadurch ist der Frauenanteil (56,52%) erneut größer, als der Männeranteil und ist im Vergleich zum Vorjahr angestiegen (2012 = 54,94%).

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 60,10% (Vorjahr = 59,64%). Nur im Bereich der Vergütungs- / Besoldungsgruppe Vb/A9„S“ sind Frauen mit 40% unterrepräsentiert.

Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil mit 48% geringer als im mittleren Dienst. Anzumerken ist jedoch, dass in den Bereichen V b / A 9 und IV b / A 10 die Parität mit 66,67% und 56,92% übertroffen wird. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst leicht angestiegen (Vorjahr = 46%).

Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil 42,49% und ist im Vergleich zum Vorjahr um mehr als das anderthalbfache angestiegen (2012 = 29,55%). Wie eingangs bereits erwähnt, hängt dies mit dem Ausscheiden von Männern und der dadurch bedingten Einstellung bzw. Höhergruppierung von Frauen zusammen.

Im Vergleich zu den vergangenen Jahren lässt sich zusammenfassend insgesamt erkennen, dass der Frauenanteil angestiegen ist und zwar von 44,72% in 1999 auf 54,41% in 2013. Die Parität wurde zum dritten Mal in Folge übertroffen.

2. Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung

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

Der Frauenanteil beträgt insgesamt 61,30% (Vorjahr = 59,28%). Je höher die Stellen bewertet sind, desto niedriger ist der Frauenanteil. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei 44,29% und ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen (2012 = 32,35%). Im gehobenen Dienst schloss das Jahr 2013 mit einem Frauenanteil von rd. 50% ab (2012 = 49%). Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil rund 70% (2012 = 69%).

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

Der Gesamtanteil der mit Frauen besetzten Stellen überwiegt mit insgesamt rund 69%. Auffällig sind die hohen Frauenanteile im mittleren Dienst mit rund 74% und im höheren Dienst mit rund 76%. Im Bereich des mittleren Dienstes sind dies hauptsächlich Schulsekretärinnen und Schreibkräfte, die in der Regel in Teilzeit arbeiten (30 Ganztags- und 47 Teilzeitkräfte teilen sich 58,47 Stellen). Im Bereich des höheren Dienstes ist der Frauenanteil aufgrund des Ausscheidens von Männern ohne Nachfolgeregelung bzw. mit Nachfolgeregelung durch Frauen stark angestiegen. Der Frauenanteil im gehobenen Dienst liegt bei rund 52% (2012 = 53%) und verringert sich nur leicht durch das Aufsteigen von Frauen aus dem gehobenen in den höheren Dienst ohne gleichwertige Neueinstellungen oder Aufsteiger in den gehobenen Dienst.

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

Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von rund 45% aus. Im mittleren Dienst liegt der Anteil der Frauen bei rund 52% (2012 = 48%).

Im gehobenen Dienst stellt sich die Situation wie folgt dar: In der Besoldungsgruppe A 9 und A 11 wird die Parität mit 66,67% bzw. 62,50% übertroffen. Im „Spitzenamt“ A 13 ist weder eine Frau noch ein Mann vertreten. Für den gesamten gehobenen Dienst ergibt sich ein Frauenanteil von rund 48%. Im höheren Dienst sind Frauen mit rd. 22% 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 2 Beamte und eine Beamtin aus.

Der durchschnittliche Anteil der Frauen im technischen Bereich liegt bei rund 24% und ist im Vergleich zum Vorjahr erneut angestiegen. Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil nur 4%. Während sich im höheren Dienst unverändert eine Angestellte befindet (Anteil = 33,33%), liegt der Wert im gehobenen Dienst bei rund 37%.

4. Berufsgruppe: Sozialdienst

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

Die Beschäftigten im Sozialdienst sind bewertungsmäßig – mit einer Ausnahme im mittleren Dienst - ausschließlich dem gehobenen Bereich zugeordnet. **Die Beschäftigtenstruktur weist im Stellenplan einen Frauenanteil von rd. 49% aus.** Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (20:15) etwas relativiert durch die hohe Quote von Teilzeitbeschäftigten. Während in der Vergütungs- / Besoldungsgruppe IV b / A 10 der Anteil der Frauen (62%) den der Männer übersteigt, findet sich in den Gruppen IVa und III gegenüber fünf Männern keine Frau.

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

Die Frauen besetzen hier rund 49% der Stellen. Die Einzelanalyse entspricht den Aussagen der Gesamtübersicht (Tabelle: Seite 10 der Anlage).

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

Der Anteil der Frauen beträgt hier insgesamt 49% (2012 = 50%). 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 97% 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 Stellen sind zu 100% mit männlichen Personen besetzt. Hiervon ist der überwiegende Anteil in Vollzeit beschäftigt (2 Teilzeitkräfte).**

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.

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

Die männlichen Angestellten sind weiterhin überwiegend im gehobenen Dienst eingruppiert, wobei sich das Verhältnis zwischen der Eingruppierung im gehobenen und mittleren Dienst aufgrund einer Neueinstellung im mittleren Dienst (halbtags) sowie dem Ausscheiden einer Person aus dem gehobenen Dienst deutlich relativiert hat.

7.1.2 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 40% und damit deutlich höher als in 2012 (2012 = 25%).** Ursache hierfür ist das Ausscheiden eines Musikschullehrers und dessen Ersatz durch eine Musikschullehrerin. 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 10% aus (Vorjahr 11%). Im unteren Lohngruppenbereich kann ein Frauenanteil von rd. 42% (Vorjahr 45%) verzeichnet werden. Im oberen Lohngruppenbereich verringert sich der Frauenanteil auf insgesamt 8,96% (Vorjahr 10,08%).

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 drei Frauen beschäftigt. Im Sozialdienst ist niemand 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 beträgt 42,86%. Wie eingangs bereits erwähnt, ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr erneut angestiegen. Dieser kontinuierliche Anstieg ist bedingt durch das Ausscheiden von Männern. Die frei gewordenen Stellen wurden überwiegend durch Frauen nachbesetzt. Anhand der Altersstruktur ist zu erkennen, dass sich auch in Zukunft der Frauenanteil erhöhen kann. Dies zeigt auch der Vergleich mit dem Jahr 2001, wo der Frauenanteil noch 13,7% betrug.

13. Auszubildende (Tabelle: Seite 23 der Anlage)

Anhand der Übersicht wird deutlich, dass der **Frauenanteil nach 60% in 2011 nun 33% beträgt.** Im Jahr 2000 betrug der Frauenanteil nur 25%. Betrachtet man nur die Ausbildungsbereiche **„Verwaltung“ ohne den Gärtner- bzw. Straßenbauer-Bereich** kann ein Frauenanteil von rd. 50% festgehalten werden.