

Datum: 19.02.2015

Az.: kö-ho

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	04.03.2015

Betreff:

Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2014

Bestandteile dieser Vorlage sind:

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

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	
Hartl	König	

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 11/0277 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 2014 vorgelegt.

Zielvorgaben:

Die Zielvorgaben des Frauenförderplanes prognostizierten für das Jahr 2014 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil betrug am 31.12.2013 46,47% und hat sich zum **Stichtag 31.12.2014 auf 47,22%** erhöht. Um diese Situation zu analysieren, wurden die Daten des Berichtes für das Jahr 2014 mit denen des Berichtes für das Jahr 2013 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 2014 ein Frauenanteil von 48,46%** (2013 = 46,89 %).

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.

Erneut ist der **Frauenanteil im höheren Dienst bei den Beschäftigten (ehemals Angestellte s.u.) sowie den Beamtinnen und Beamten von zuvor 41,35% in 2013 auf 42,88% in 2014** angestiegen. Ursache ist ähnlich wie im letzten Jahr das Ausscheiden von Männern und die dadurch bedingte Einsparung von Stellen sowie 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 47,06%** (2013 = 42,86%). Vor allem die gravierenden Veränderungen in der Organisationsstruktur der Stadt Bergkamen in 2014 zeigen hier ihre Auswirkungen.

Betrachtet man die Berufsgruppen **ohne die Beschäftigten in den Handwerksberufen (ehemals Arbeiterinnen und Arbeiter s.u.)** und wertet nur die Anzahl der Beschäftigten (ehemals Angestellte), Beamtinnen und Beamte aus, wird die Parität zum 31.12.2014 mit einem **Frauenanteil von 54,44%** erneut übertroffen (2013 = 54,31%).

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 31.12.2014 nimmt eine Mitarbeiterin der Stadt Bergkamen am Angestelltenlehrgang II teil. Eine weitere wurde zum Angestelltenlehrgang I 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 31.12.2014 befinden sich 133 Frauen und 28 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 28 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. Mittlerweile handelt es sich um 12 geringfügig und 16 voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

Analyse der Beschäftigungsstruktur 2014 (Anlage 1)

Das statistische Material des Jahres 2014 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage beigelegt. Erhoben wurden die laut Stellenplan (Stand: 31.12.2014) 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. **Im weiteren Bericht wird für die ehemals Angestellten nun einheitlich der Begriff der Beschäftigten und für die ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter der Begriff „Beschäftigte in Handwerksberufen“ verwendet.**

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, Beschäftigte sowie Beschäftigte in Handwerksberufen 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 Beschäftigten, 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
 EDV
 Musikschullehrer / Musikschullehrerinnen
 Beschäftigte in Handwerksberufen
 Praktikanten / Praktikantinnen
 Auszubildende
 Wahlbeamte / Wahlbeamtinnen.

Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen wurden (soweit vorhanden) einzelne Listen pro Beschäftigte 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. Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt **(Tabelle: Seite 3 der Anlage)**

Laut Stellenplan wird mit Stichtag 31.12.2014 in diesem Bereich ein Frauenanteil von 54,44% erreicht und hat somit erneut die „50%-Grenze“ übertroffen. Nachrichtlich erfolgt auch hier die Einbeziehung der befristet Beschäftigten. Dadurch ist der Frauenanteil (57,03%) erneut größer als der Männeranteil und ist im Vergleich zum Vorjahr angestiegen (2013 = 56,44%).

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 60,53% (Vorjahr = 60,10%). Nur im Bereich der Vergütungs- / Besoldungsgruppe Vb/A9„S“ sind Frauen mit rd. 44% unterrepräsentiert.

Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil mit rund 48% geringer als im mittleren Dienst. Anzumerken ist jedoch, dass im Bereich IV b / A 10 die Parität mit 58,01% übertroffen wird. Darüber hinaus ist im Bereich A 13 (Spitzenamt) erstmalig eine 100% Quote zu verzeichnen.

Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil 42,88% und ist im Vergleich zum Vorjahr erneut angestiegen (2013 = 41,35%). Wie eingangs bereits erwähnt, hängt dies mit dem Ausscheiden von Männern und der dadurch bedingten Einsparung von Stellen sowie Einstellungen bzw. Höhergruppierungen 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 54,44% in 2014. Die Parität wurde zum vierten Mal in Folge übertroffen.

2. Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung

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

Der Frauenanteil beträgt insgesamt 62,16% (Vorjahr = 61,12%). Allgemein gilt immer noch: Je höher die Stellen bewertet sind, desto niedriger ist der Frauenanteil. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei 48,96% und ist im Vergleich zum Vorjahr erneut angestiegen (2013 = 42,88%). Im gehobenen Dienst schloss das Jahr 2014 mit einem Frauenanteil von rd. 51,5% ab (2013 = rd. 50%). Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil rund 69% (2013 = 70%). Hier sind die Veränderungen hauptsächlich dadurch gekennzeichnet, dass im Bereich der Männer zuvor befristete Verträge entfristet wurden sowie eine Neueinstellung (Teilzeit) stattgefunden hat. Im Bereich der Frauen wurden zwar auch Höhergruppierungen sowie Entfristungen vorgenommen, jedoch konnten diese die Veränderungen im Bereich der Männer nicht vollständig ausgleichen. Dennoch wurde der Frauenanteil im Bereich des mittleren Dienstes nicht wesentlich verringert.

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

Der Gesamtanteil der mit Frauen besetzten Stellen überwiegt mit insgesamt rund 68%. Auffällig sind immer noch die hohen Frauenanteile im mittleren Dienst mit rd. 71% und im höheren Dienst mit rd. 70%. Im Bereich des mittleren Dienstes sind dies hauptsächlich Schulsekretärinnen und Schreibkräfte, die in der Regel in Teilzeit arbeiten (33 Ganztags- und 44 Teilzeitkräfte teilen sich 60,09 Stellen). Der Anteil hat sich hier im Vergleich zum Vorjahr leicht verringert (2013 = 73,5%). Im Bereich des höheren Dienstes ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr keine Veränderung. Der Frauenanteil im gehobenen Dienst liegt bei rund 55% (2013 = 52%) und erhöht sich leicht durch das Ausscheiden von Männern aus dem aktiven Dienst.

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

Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von rund 48% aus. Im mittleren Dienst liegt der Anteil der Frauen bei rund 57% (2013 = 52%). Der Anstieg ergibt sich auch hier durch Veränderungen im Bereich der Männer (Ausscheiden aus dem aktiven Dienst bzw. Aufstieg in den gehobenen Dienst).

Im gehobenen Dienst stellt sich die Situation wie folgt dar:

In der Besoldungsgruppe A 10 und A 11 wird die Parität mit 55,70% bzw. 55,56% übertroffen. Im Vorjahr waren es die Besoldungsgruppen A 9 und A 11, die an dieser Stelle mit 66,67% sowie 62,50% herausstachen. Veränderungen im Bereich der A 9er Besoldung ergeben sich aufgrund der Tatsache, dass im Bereich der Männer ein Auszubildender übernommen wurde sowie ein Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst stattgefunden hat. Hierdurch verringert sich automatisch der Frauenanteil. In der Besoldungsgruppe A 10 hat sich die Erhöhung des prozentualen Frauenanteils durch eine Beförderung im Bereich der Männer von A 10 nach A 11 ergeben. Hierdurch begründet sich auch die Verringerung des prozentualen Frauenanteils in der Besoldungsgruppe A 11. Im „Spitzenamt“ A 13 ist seit 2014 erstmalig wieder eine Frau vertreten. Somit erhöht sich hier der Frauenanteil automatisch von 0% auf 100%. Für den gesamten gehobenen Dienst ergibt sich jedoch abschließend ein Frauenanteil von rund 48%, welcher die zuvor genannten Ergebnisse wieder relativiert.

Im höheren Dienst sind Frauen mit rd. 20% (Vorjahr 22%) vertreten. Auch hier haben das Ausscheiden von Führungskräften im Bereich der Männer sowie die Wahl einer weiblichen Führungskraft zur Beigeordneten die Veränderung der Zahlen veranlasst. 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 Beschäftigtenverhältnis 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 22% und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Grund hierfür ist der Anstieg im Bereich der Männer durch Entfristung sowie Beendigung einer Elternzeit und die Neueinstellung eines technischen Beamten im höheren Dienst.

Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil nur 4%.

Während sich im höheren Dienst unverändert eine Beschäftigte befindet (Anteil neu = 25%, Vorjahr 33,33% (Verringerung wegen Neueinstellung)), liegt der Wert im gehobenen Dienst bei rd. 33% (Vorjahr: 37%). Letzteres ergibt sich durch das Ausscheiden einer Beschäftigten aus dem aktiven Dienst.

4. Berufsgruppe: Sozialdienst

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

Die Beschäftigten im Sozialdienst sind bewertungsmäßig – mit zwei Ausnahmen im mittleren Dienst - ausschließlich dem gehobenen Bereich zugeordnet. **Die Beschäftigtenstruktur weist im Stellenplan einen Frauenanteil von rd. 51% aus.** Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (23:16) durch die hohe Quote von Teilzeitbeschäftigten etwas relativiert. 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 fünf Männern keine Frau.

Im mittleren Dienst wird Parität erreicht.

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

Die Frauen besetzen hier rund 51% der Stellen (2013 = 49%). 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 ebenfalls insgesamt 51% (2013 = 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 Beschäftigtenbereich (Tabelle: Seite 13 der Anlage). **Die Beschäftigten sind mit insgesamt 96,16% fast ausschließlich weiblich.** Teilzeit wird überwiegend im mittleren Dienst in Anspruch genommen. Hierin ist auch die leichte Verringerung des Frauenanteils begründet (Vorjahr 96,43%).

6. Berufsgruppe: Schulhausmeister / Schulhausmeisterin

Die Stellen sind zu 100% mit männlichen Personen besetzt (Tabelle: Seite 14 der Anlage). Hiervon ist der überwiegende Anteil in Vollzeit beschäftigt (2 Teilzeitkräfte).

7. Berufsgruppe: EDV

7.1 Beschäftigte, 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 EDV – Beschäftigte (Tabelle: Seite 16 der Anlage)

Die männlichen Beschäftigten sind weiterhin überwiegend im gehobenen Dienst eingruppiert, wobei sich das Verhältnis zwischen der Eingruppierung im gehobenen und mittleren Dienst aufgrund einer Veränderung im mittleren Dienst (von halbtags zu ganztags) weiter relativiert hat.

7.1.2 EDV – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 17 der Anlage)

Mittlerweile gibt es zwei Beamte in der EDV. Sie sind nach A 10 sowie A 9 „S“ besoldet.

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

Es handelt sich ausschließlich um Beschäftigtenverhältnisse. Die Stellen sind durchweg im gehobenen Dienst angesiedelt. **Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 40% und hat sich somit im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert (2013 = 40%).** Entsprechend der Tätigkeit ist der Anteil der – hier hauptsächlich männlichen – Teilzeitbeschäftigten weiterhin hoch.

9. Berufsgruppe: Beschäftigte in Handwerksberufen (Tabelle: Seite 19 der Anlage)

Die Gesamtzahl weist einen Frauenanteil von rund 16% aus (Vorjahr 10%). Im unteren Lohngruppenbereich kann ein Frauenanteil von rd. 71% (Vorjahr 42%) verzeichnet werden. Die starke Erhöhung entsteht hier durch die jetzt richtige Zuordnung der zu 100% weiblichen Küchenkräfte vom Bereich der Beschäftigten in den Bereich der Beschäftigten in Handwerksberufen. Im oberen Lohngruppenbereich hat sich der Frauenanteil ebenfalls von 8,96% auf 12,93% erhöht. Die Erhöhung ergibt sich hier ebenfalls aufgrund der o.g. Zuordnung sowie aufgrund der Beendigung einer Beurlaubung und einer Entfristung.

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: Wahlbeamtinnen / Wahlbeamte (Tabelle: Seite 21 der Anlage)

Die Stellen sind seit dem 01.05.2014 erstmalig **nicht mehr zu 100%** männlich besetzt. Mit der Wahl von Frau Christine Busch zur neuen Beigeordneten ergibt sich nun zum ersten Mal ein Frauenanteil von 25%.

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

Der weibliche Anteil an Stellen mit Führungsfunktionen beträgt 47,06% (Vorjahr 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 oder zum Teil noch gar nicht 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 33% in 2013 zum Stichtag 31.12.2014 auf 50% gestiegen ist.** Im Jahr 2000 betrug der Frauenanteil nur 25%. Betrachtet man nur die Ausbildungsbereiche **„Verwaltung“ ohne den Gärtner- bzw. Straßenbauer-Bereich** kann sogar **ein Frauenanteil von 100%** festgehalten werden.